



Middlesex
University

Malcolm Sargeant

Middlesex University Business School

L'interdiction des discriminations liées à l'âge constitue un élément essentiel pour atteindre les objectifs établis par les lignes directrices sur l'emploi et encourager la diversité dans l'emploi. Néanmoins, des différences de traitement liées à l'âge peuvent être justifiées dans certaines circonstances et appellent donc des dispositions spécifiques qui peuvent varier selon la situation des États membres. Il est donc essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et les discriminations qui doivent être interdites (considérant 25).

Article 6, paragraphe 1



Middlesex
University

Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

objectif légitime



Middlesex
University

- Promouvoir l'accès à l'emploi pour la jeune génération (*Palacios de la Villa, Hütter, Küçükdeveci*);
- La planification efficace du recrutement et des départs du personnel (*Fuchs*);
- Répartir équitablement les possibilités d'emploi entre les générations (*Petersen, Rosenblatt, Fuchs*);
- Assurer un mélange de generations du personel afin de promouvoir un échange d'expérience et d'idées nouvelles (*Georgiev, Fuchs*);
- récompenser l'expérience (*Hütter, Hennigs*);

objectif légitime



- Faciliter la participation des travailleurs âgés (*Fuchs*, voir aussi *Mangold contre Helm*, Affaire C-144/04 [2006] 1 CMLR 1132);
- Éviter le besoin de licencier des employés en raison de ne plus être capable de faire le travail (*Rosenbladt*); ou
- Éviter les conflits concernant l'aptitude au travail des employés ayant dépassé un certain âge (*Fuchs*).

S'agit-il d'un principe fondamental du droit communautaire?



Middlesex
University

<u>Mangold contre Helm</u>	affaire C-144/04
<u>Lindorfer contre Conseil</u>	affaire C-227/04
<u>Bartsch contre Bosch</u>	affaire C-427/06
<u>Kücükdeveci</u>	affaire C-555/07
<u>Palacios de la Villa</u>	affaire C-411/05
<u>Sonia Chacon Navas</u>	affaire C-13/05

- En outre, dans le droit comme dans les rapports sociaux en général, l'égalité de traitement sans référence au sexe est à présent considérée comme un principe fondamental et supérieur, devant être observé et appliqué dans toute la mesure du possible, tandis que l'idée d'un traitement égal sans référence à l'âge fait l'objet de nombreuses atténuations et exceptions, telles que les limites d'âge de différentes sortes, souvent juridiquement contraignantes, et qui sont considérées non seulement comme acceptables, mais comme effectivement souhaitables et parfois fondamentales.

- En ce qui concerne notamment l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge, il ne faut pas oublier que cette interdiction est de nature particulière dans la mesure où l'âge est un degré sur une échelle et que, pour cette raison, la discrimination fondée sur l'âge peut être graduelle. C'est pourquoi il est plus difficile d'établir l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge que par exemple l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, où les comparateurs utilisés sont définis de façon plus précise.

- La mise en œuvre des interdictions de discrimination en jeu dans cette affaire [handicap et âge] imposent au législateur des choix douloureux, voire tragiques, entre différents intérêts, à savoir ceux des travailleurs handicapés ou âgés, la flexibilité requise sur le marché du travail ou une meilleure participation des travailleurs âgés.

- Il n'apparaît pas déraisonnable pour les autorités d'un État membre d'estimer qu'une mesure telle que celle en cause au principal puisse être appropriée et nécessaire pour atteindre l'objectif légitime invoqué dans le cadre de la politique nationale de l'emploi et consistant à promouvoir le plein emploi en favorisant l'accès au marché du travail.

Affaires concernant la retraite



Middlesex
University

Petersen

affaire C-341/08

Georgiev

affaire C-268/09

Fuchs

affaire C-160/10

- ‘ ... il n’apparaît pas déraisonnable pour les autorités d’un État membre d’estimer que l’application d’une limite d’âge, laquelle conduit à la sortie du marché du travail des praticiens les plus âgés, puisse permettre de favoriser l’emploi des professionnels plus jeunes’

- David F Schloss (1891)
- La quantité fixe de main d'œuvre est pour l'essentiel une croyance selon laquelle le nombre d'emplois disponibles au sein d'une économie est fixe. Une conséquence de ce postulat permet d'affirmer qu'il est possible de créer des emplois pour les jeunes en retirant les travailleurs âgés du marché de l'emploi. Son résultat peut être la fixation d'un d'âge de départ à la retraite obligatoire et la mise en place de régimes de retraite anticipée, la définition d'une durée de travail hebdomadaire maximale ou des mesures visant la réduction du nombre de femmes qui travaillent.

Objectifs légitimes



Middlesex
University

- (a) Encourager le recrutement constitue un objectif légitime, notamment faciliter l'accès des jeunes à la vie professionnelle
- (b) Une bonne distribution des générations au sein des travailleurs peut contribuer à la qualité des tâches accomplies en ce qu'elle favorise l'échange d'expérience.
- (c) La mise en place d'un bon équilibre entre jeunes fonctionnaires et fonctionnaires âgés afin d'encourager le recrutement et la promotion de jeunes, dans le sens d'une meilleure gestion des ressources humaines, permettant ainsi de prévenir d'éventuels litiges concernant l'aptitude à travailler des travailleurs au-delà d'un certain âge, tout en visant en même temps un haut niveau de qualité des services de justice.

Âges limites



Middlesex
University

- Petersen affaire C-341/08
- Wolf affaire C-229/08

Jeunes travailleurs



Middlesex
University

Hütter

affaire C-88/08

Kücükdeveki

affaire C-555/07