

DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ÂGE - JURISPRUDENCE RÉCENTE DE LA CJUE

Tamás Gyulavári

- 1. Dispositions du droit de l'UE**
 - 2. Mise à la retraite d'office**
 - 3. Restrictions en ce qui
concerne la cessation du
contrat de travail**
 - 4. Âge maximum pour devenir
pompier**
 - 5. Ancienneté et âge minimum**
- Conclusions**

1. LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ÂGE DANS LE DROIT DE L'UE

LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ÂGE DANS LE DROIT DE L'UE

- Charte des droits fondamentaux de l'UE - article 21
- Directive 2000/78/CE
- Quelles dispositions appliquer?
- Jurisprudence de la CJE – les affaires sont nombreuses

Test de la CJE

1. L'affaire entre-t-elle dans le **champ d'application** de la directive?
2. S'agit-il d'une **différence de traitement** au sens de la directive?
3. Dans l'affirmative, cette différence de traitement est-elle **justifiée**?

Champ d'application (Article 3, paragraphe 1)

Tant pour le secteur public que pour le secteur privé:

- Accès à l'emploi et au travail non salarié
- Conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération
- Âge de la retraite!

DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT (Article 2, paragraphe 2)

Une discrimination **directe** se produit:

- (personne) est traitée de **manière moins favorable** qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait
- Dans une **situation comparable**
- En raison de son **âge**

Encore pendante: affaire Tyrolean Airways

JUSTIFICATION: TESTS GÉNÉRALEMENT PRATIQUÉS

- Article 2, paragraphe 5 - protection de la santé – affaires Petersen, Prigge
- Article 4, paragraphe 1 - exigence professionnelle essentielle et déterminante – affaire Wolf
- Article 6, paragraphe 1 - test spécial concernant l'âge – toutes les autres affaires

JUSTIFICATION: TEST SPÉCIAL (Article 6, paragraphe1)

- Objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime
- Objectifs de politique de l'emploi, du marché du travail, de la formation professionnelle
- Large éventail
- P.ex. « bonne structure d'âge »

- **Appropriées:** découlent directement du souci d'atteindre l'objectif de manière cohérente et systématique
- **Nécessaires:** tiennent compte des épreuves qu'elles entraînent pour les personnes concernées et des bénéfices qu'elles représentent pour la société en général et les individus qui la constituent.

2. ÂGE DE DÉPART OBLIGATOIRE À LA RETRAITE

« Les clauses de cessation automatique des contrats de travail des salariés ayant atteint l'âge de départ à la retraite pourraient favoriser, dans l'intérêt d'un partage du travail entre les générations, l'insertion professionnelle de jeunes travailleurs... » Fuchs, point 64

411/05. PALACIOS de la Villa

Retraite d'office à 65 ans, si le travailleur bénéficie d'une pension de retraite

Manque de précision quant à l'objectif
Objectif légitime: meilleure répartition du travail entre les générations, lutte contre le chômage

388/07. Age Concern England

La mise à la retraite d'office à 65 ans ne constitue pas une discrimination

Objectif légitime: relève de l'intérêt public, de la politique de l'emploi ou de la politique sociale, garantit une certaine souplesse aux employeurs

Moyens sont proportionnés pour atteindre un objectif légitime

341/08. PETERSEN

Limite d'âge obligatoire de 68 ans pour exercer le métier de dentiste conventionné
2(5): contrôle des dépenses publiques de santé

La protection de la santé des patients n'est pas garantie

6(1): partage du fardeau entre les générations - légitime

45/09. ROSENBLADT

Cessation automatique (par contrat) au moment de la retraite ou à 65 ans

Objectif légitime: partage du travail entre les générations, planification du personnel

Approprié, nécessaire: pension de retraite comme revenu de substitution (même si insuffisant), par voie d'accord

250;268/09. GEORGIEV

Mise d'office à la retraite à 68 ans,
3 contrats à durée limitée après 65 ans
conclus avec des professeurs

Objectif légitime: douteux –
renouvellement du corps enseignant,
équilibre entre les générations??

65: plus âgé que Mangold (52), peut
souhaiter continuer de travailler

68: 5 ans au-dessus de l'âge de la retraite

447/09. PRIGGE

Mise à la retraite d'office des pilotes à 60 ans
conformément aux conventions collectives
(la loi prévoit 65)

Objectif légitime: protection de la santé des pilotes
et sécurité du trafic aérien

2(5) pas nécessaire en ce qui concerne la sécurité
publique et la protection de la santé

4(1) disproportionné

6(1) la sécurité du trafic aérien ne constitue pas un
objectif de la politique sociale

159;160/10. Fuchs et Köhler

Mise à la retraite d'office d'un fonctionnaire à 65 ans, peut travailler jusqu'à 68 ans

Objectif légitime: différents objectifs (évolutifs) – le principal objectif étant en fin de compte: une « structure d'âge favorable », évite d'autre part des litiges sur la capacité des employés à continuer à travailler

La mesure ne semble pas déraisonnable à la lumière de l'objectif et doit être étayée par des preuves

141/11. HÖRNFELDT

Mise à la retraite d'office à 67 ans

Objectif légitime précisé par la CJE: libère des postes pour des jeunes travailleurs, épargne une cessation de contrat humiliante

Moyens appropriés et nécessaires

286/12. Commission contre Hongrie

Mise à la retraite d'office soudaine des magistrats à 62 au lieu de 70 ans

Objectif légitime: harmonisation des règles de départ à la retraite, accès pour des jeunes juristes

Pas approprié: ne peut pas entraîner une structure d'âge équilibré

Pas nécessaire: cause brutale d'épreuves pour les personnes concernées

Dimension politique: indépendance du pouvoir judiciaire

Arrêts relatifs à l'âge de départ à la retraite

Décision politique

Débouchent sur un test aux critères vagues

Objectif légitime: nombreux, parfois difficiles à identifier

Proportionnalité: rarement utilisée

Exception: les magistrats hongrois et les pilotes

3. AUTRES RESTRICTIONS À LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

499/08. ANDERSEN

Pas d'indemnité de licenciement pour les travailleurs bénéficiant d'un régime de pension de retraite versée par l'employeur (au-delà de 60 ans)

Objectif légitime: faciliter le passage à un nouvel emploi grâce à l'indemnité de licenciement, pas de double indemnisation

Pas nécessaire: sont exclus les travailleurs qui préfèrent travailler plutôt que toucher une pension de retraite

Rôle du strict test de proportionnalité!

152/11. ODAR

Indemnisation moindre (moitié) en cas de cessation au-delà de 54 ans

Justifié par l'absence de recherche d'emploi: indemnisation concernant l'avenir et distribution équitable de ressources limitées

Toutefois: discrimination fondée sur un handicap

4.

ÂGE MAXIMUM POUR L'EXERCICE DE CERTAINES PROFESSIONS

229/08. WOLF

Âge de recrutement maximum de 20 ans
dans les services de pompiers

Article 4(1) objectif légitime: capacité
opérationnelle et bon fonctionnement

Exigences professionnelles essentielles:
performances physiques élevées

Approprié et nécessaire: s'engagent pour
15-20 ans de service

5. ANCIENNETÉ AVANT UN ÂGE MINIMUM

88/08. HÜTTER

Les années de service avant l'âge de 18 ans ne sont pas prises en compte pour le calcul des augmentations de salaire

Objectif légitime: encourager à terminer des études secondaires, des apprentissages, éviter des apprentissages coûteux dans le secteur public

Pas approprié: objectifs sont contradictoires

555/07. KÜCÜKDEVECİ

Les années d'emploi avant 25 ans ne sont pas prises en compte pour le calcul du délai de préavis

Objectif légitime: donner aux employeurs plus de souplesse dans la gestion du personnel

Pas approprié: s'applique à tous les travailleurs, quelque soit l'âge auquel ils sont licenciés

297;298/10. MAI

Dans les conventions collectives, échelle des salaires définie par catégories d'âge

Objectif légitime: récompenser l'expérience professionnelle plus longue des travailleurs les plus âgés; transition permettant d'éviter les pertes

Pas approprié: l'expérience découle des années de service et pas de l'âge

132/11. Tyrolean Airways

Dans la convention collective, la fixation de la rémunération exige trois ans d'expérience en tant que membre du personnel naviguant d'une compagnie donnée

Pas de lien avec l'âge

CONCLUSIONS

- Grand nombre d'affaires
- Même test pour les lois et les conventions collectives
- Objectif légitime: de nature publique, vaste éventail, souvent ambigu
- Large discrétion en ce qui concerne le choix des mesures
- Discrimination directe

- Le contrôle n'est pas uniforme
- Test indulgent en ce qui concerne l'âge de départ à la retraite
- Proportionnalité: fondement d'un contrôle plus strict en ce qui concerne toutes les autres questions
- Existe-t-il une hiérarchie entre sujets et les motifs de discrimination?

**Merci de votre
attention!**

Tamás Gyulavári

gyulavari.tamas@jak.ppke.hu