

→ ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

254-3 Comment justifier les différences de traitement en raison de l'âge dans le cadre des relations de travail ?

CJCE, 5 mars 2009, aff. C-388/07

L'article 6, § 1, de la directive 2000/78 ne s'oppose pas à une mesure nationale qui ne contient pas une énumération précise des objectifs justifiant qu'il puisse être dérogé au principe de l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge. Toutefois, il n'ouvre la possibilité de déroger à ce principe que pour les seules mesures justifiées par des objectifs légitimes de politique sociale tels que ceux liés à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle. Il appartient au juge national de vérifier si la réglementation en cause au principal répond à un tel objectif légitime et si l'autorité législative ou réglementaire nationale pouvait légitimement estimer, compte tenu de la marge d'appréciation dont disposent les États membres en matière de politique sociale, que les moyens choisis étaient appropriés et nécessaires à la réalisation de cet objectif.

LES FAITS

The National Council on Ageing est une association caritative britannique ayant pour objet la promotion du bien-être des personnes âgées. Par recours porté devant la High Court of Justice du Royaume-Uni, l'association conteste plusieurs dispositions de droit anglais au motif qu'elles ne transposeraient pas correctement la directive 2000/78 du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. L'association fait essentiellement valoir, dans le contexte de la réglementation sur le licenciement de salariés qui ont atteint l'âge de la retraite, que le droit national ne définit pas assez précisément les justifications aux différences de traitement liées à l'âge.

LES DEMANDES ET ARGUMENTATIONS

Selon l'article 6, § 1, de la directive, « les États membres peuvent prévoir que des 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 ». Le juge anglais pose plusieurs questions préjudicielles à la CJCE sur la manière d'interpréter cette disposition. En substance, deux questions sont soulevées : la directive 2000/78 s'applique-t-elle à des législations qui permettent aux employeurs de licencier des employés parce qu'ils ont atteint l'âge de la retraite ? L'article 6, § 1, de la directive doit-il être interprété comme

exigeant des États membres qu'ils énoncent de manière spécifique les types de différences de traitement fondées sur l'âge pouvant être justifiées ?

LA DECISION, SON ANALYSE ET SA PORTÉE

→ Application de la directive aux licenciements liés aux règles nationales d'accès à la retraite

La question était simple à résoudre puisque la CJCE avait donné les éléments de réponse dans une affaire antérieure. Il a en effet été jugé que la réglementation espagnole, qui admet la rupture de plein droit de la relation d'emploi conclue entre un employeur et un travailleur dès lors que ce dernier a atteint l'âge de 65 ans, affecte la durée du rapport de travail liant les parties ainsi que, plus généralement, l'exercice par le travailleur concerné de son activité professionnelle, situation qui relève de la directive 2000/78 (CJCE 16 oct. 2007, aff. C-411/08, Palacios de la Villa). Par conséquent, même si le droit anglais n'instaure pas, comme le droit espagnol, un régime impératif de mise à la retraite d'office, il peut directement affecter la durée du rapport de travail liant les parties. Cette réglementation doit donc être considérée comme établissant des règles relatives aux « conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération », au sens de l'article 3, § 1, c), de la directive 2000/78.

→ Méthode de justification des différences de traitement en raison de l'âge

La Cour rappelle que selon l'article 6, § 1, premier alinéa, de la directive 2000/78, des différences de traitement

fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination interdite « 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 ». La transposition d'une directive en droit interne n'imposant pas une reprise formelle des prescriptions de cette dernière, l'article 6, § 1, « ne saurait être interprété comme imposant aux États membres d'établir, dans leurs mesures de transposition, une liste spécifique des différences de traitement pouvant être justifiées par un objectif légitime ». En conséquence, est compatible avec la directive une réglementation prévoyant simplement qu'une différence de traitement fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination s'il est établi qu'il s'agit d'un « moyen proportionné d'atteindre un but légitime ».

La Cour refuse cependant d'accorder une liberté trop grande aux États dans l'appréciation des différences de traitement liées à l'âge. En effet, s'inspirant de sa jurisprudence sur l'égalité hommes-femmes, elle juge que « les objectifs pouvant être considérés comme « légitimes » sont des objectifs relevant de la politique sociale, tels que ceux liés à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle. Par leur caractère d'intérêt général, ces objectifs légitimes se distinguent de motifs purement individuels qui sont propres à la situation de l'employeur, tels que la réduction des coûts ou l'amélioration de la compétitivité, sans qu'il soit pour autant possible d'exclure qu'une règle nationale reconnaisse, dans la poursuite desdits objectifs légitimes, un certain degré de flexibilité aux employeurs. Est-ce à dire que l'employeur devrait se rabattre sur l'article 2, § 2, de la directive pour tenter de justifier une différence de traitement en raison de l'âge ?

Si la Cour tient à rappeler que les États membres disposent d'une « large marge d'appréciation », celle-ci ne saurait avoir pour effet de vider de sa substance la mise en œuvre du principe de non-discrimination en fonction de l'âge : « de simples affirmations générales concernant l'aptitude d'une mesure déterminée à participer à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle ne suffisent pas pour faire apparaître que l'objectif de cette mesure est de nature à justifier qu'il soit dérogé audit principe ni ne constituent des éléments permettant raisonnablement d'estimer que les moyens choisis sont aptes à la réalisation de cet objectif ». Ajoutant à la pression sur les États, la Cour précise que l'article 6, § 1, de la directive impose aux États membres « nonobstant la large marge d'appréciation dont ils disposent en matière de politique sociale, la charge d'établir la légitimité de l'objectif poursuivi à concurrence d'un seuil probatoire élevé ».

→ Impact en France

Hormis la disparition confirmée du principe général de non-discrimination en raison de l'âge que la Cour avait fait émerger dans l'arrêt Mangold, la décision de la CJCE n'exprime pas une position d'une grande clarté sur la méthode de justification, que ce soit en ce qui concerne l'articulation des compétences entre niveau communautaire et niveau national ou sur la différence de règles de justification applicables aux États et aux entreprises. L'arrêt pourrait présager un durcissement du contrôle judiciaire européen sur les justifications étatiques, mais cela reste à confirmer.

En tout état de cause, le droit français semble conforme à la directive 2000/78. Pour commencer, le critère de l'âge fait l'objet d'un traitement particulier dans le Code du travail, traduisant en droit interne la plus grande tolérance de la directive à l'égard de ce critère par rapport à d'autres (genre, orientation sexuelle, origine, religion, etc.). Ainsi, contrairement au droit anglais pourtant approuvé par la Cour, l'article L. 1133-2 reprend assez fidèlement l'article 6, § 1, de la directive en affirmant que « les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés ». La loi ajoute que « ces différences peuvent notamment consister en : 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ; 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite ». Il reste cependant à s'assurer de la légitimité et de la proportionnalité des critères en lien avec l'âge utilisés par les entreprises, par exemple lorsqu'elles fixent des âges maximum de recrutement. EDF et la SNCF, qui continuent d'appliquer de tels critères, sont dans la ligne de mire des magistrats.

Par ailleurs, la loi du 17 décembre 2008 a amélioré la protection des travailleurs âgés face à la mise à la retraite, levant tout soupçon discriminatoire. Avec l'article L. 1237-5-1 du Code du travail, la possibilité par convention de mettre à la retraite d'office avant l'âge de 65 ans est interdite. Par ailleurs, en application de l'article L. 1237-5 du Code du travail, la faculté de mettre à la retraite un salarié avant l'âge de 65 ans est sévèrement encadrée. Enfin, à partir de 65 ans, l'employeur ne peut plus procéder à la mise à la retraite si le salarié s'y oppose, et ce jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 70 ans. ◉

Jean-Philippe Lhernould ▶

Professeur à la faculté de droit et des sciences sociales,
Université de Poitiers

Texte de l'arrêt (extraits)

Cour de justice des Communautés européennes (C.J.C.E.)

COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

(troisième chambre)

ARRÊT DE LA COUR

Affaire C-388/07 next keyword du 5 mars 2009

Le litige au principal et les questions préjudicielles

18 The National Council on Ageing (Age Concern England) (ci-après « Age Concern England ») est une association caritative ayant pour objet la promotion du bien-être des personnes âgées. Par son recours devant la juridiction de renvoi, Age Concern England conteste la légalité des articles 3, paragraphe 1, et 7, paragraphe 4, ainsi que de l'article 30 du règlement, au motif qu'ils ne constituent pas une transposition correcte de la directive 2000/78. Elle fait essentiellement valoir que, en prévoyant, à son article 30, une exception au principe de non-discrimination lorsque le motif de licenciement d'un salarié âgé de 65 ans ou plus est le départ à la retraite, le règlement méconnaît l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 ainsi que le principe de proportionnalité.

19 Devant ladite juridiction, les autorités du Royaume-Uni ont soutenu, pour leur part, que, conformément au quatorzième considérant de la directive 2000/78, aux termes duquel cette dernière « ne porte pas atteinte aux dispositions nationales fixant les âges de la retraite », les dispositions du règlement en cause au principal n'entrent pas dans le champ d'application de celle-ci. À titre subsidiaire, elles ont fait valoir que ces dispositions sont conformes à l'article 6 de ladite directive.

20 C'est dans ces conditions que la High Court of Justice (England and Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court), a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« En ce qui concerne la directive 2000/78 [...] :
[S'agissant des] âges nationaux de départ à la retraite et [du] champ d'application de la directive [...] :

1) Le champ d'application de la directive

s'étend-il aux règles nationales qui permettent aux employeurs de licencier des employés âgés de 65 ans ou plus pour motif de mise à la retraite ?

2) Le champ d'application de la directive s'étend-il aux règles nationales qui permettent aux employeurs de licencier des employés âgés de 65 ans ou plus pour motif de mise à la retraite lorsque ces règles ont été introduites après l'adoption de la directive ?

3) À la lumière des réponses qui seront données aux questions [qui précèdent] – l'article 109 et l'article 156 de la loi de 1996 étaient-ils, et

– les articles 30 et 7 [du règlement], lus en combinaison avec les annexes 8 et 6 du règlement, sont-ils des dispositions nationales fixant les âges de la retraite au sens du quatorzième considérant de la directive ?

[S'agissant de] la définition de la discrimination directe fondée sur l'âge [en particulier du] motif de justification [...] :

4) L'article 6, paragraphe 1, de la directive permet-il aux États membres d'adopter des dispositions légales prévoyant qu'une différence de traitement fondée sur l'âge n'est pas une discrimination s'il est établi qu'elle constitue un moyen proportionné d'atteindre un but légitime, ou bien [ledit] article 6, paragraphe 1, impose-t-il aux États membres de définir les types de différences de traitement qui sont susceptibles d'être justifiées de cette manière au moyen d'une liste ou de toute autre mesure qui soit semblable par sa forme et son contenu [audit] article 6, paragraphe 1 ?

[S'agissant des] critères de justification des discriminations directes et indirectes [...] :

5) Existe-t-il une quelconque différence pratique significative, et, le cas échéant, laquelle, entre les critères de justification énoncés à l'article 2, paragraphe 2, de la directive à propos des discriminations indirectes et les critères de justification énoncés à l'article 6, paragraphe 1, de la directive à propos des discriminations directes fondées sur l'âge ? » (...)

Par ces motifs, la Cour (troisième chambre) dit pour droit :

1) Une réglementation nationale telle que

celle édictée aux articles 3, 7, paragraphes 4 et 5, ainsi que 30 du règlement de 2006 relatif à l'égalité en matière d'emploi (âge) [Employment Equality (Age) Regulations 2006], relève du champ d'application de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

2) L'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une mesure nationale qui, à l'instar de l'article 3 du règlement en cause au principal ne contient pas une énumération précise des objectifs justifiant qu'il puisse être dérogé au principe de l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge. Toutefois, ledit article 6, paragraphe 1, n'ouvre la possibilité de déroger à ce principe que pour les seules mesures justifiées par des objectifs légitimes de politique sociale tels que ceux liés à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle. Il appartient au juge national de vérifier si la réglementation en cause au principal répond à un tel objectif légitime et si l'autorité législative ou réglementaire nationale pouvait légitimement estimer, compte tenu de la marge d'appréciation dont disposent les États membres en matière de politique sociale, que les moyens choisis étaient appropriés et nécessaires à la réalisation de cet objectif.

3) L'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 donne la possibilité aux États membres de prévoir, dans le cadre du droit national, certaines formes de différence de traitement fondée sur l'âge lorsqu'elles sont « objectivement et raisonnablement » justifiées par un objectif légitime, tel que la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Il impose aux États membres la charge d'établir le caractère légitime de l'objectif invoqué à titre de justification à concurrence d'un seuil probatoire élevé. Il n'y a pas lieu d'attacher une signification particulière à la circonstance que le terme « raisonnablement », employé à l'article 6, paragraphe 1, de ladite directive, ne figure pas à l'article 2, paragraphe 2, sous b), de celle-ci (...)