

Réflexions sur la jurisprudence récente de la CJUE en matière de
discrimination fondée sur l'âge :
Se hâter lentement ou aller quelque part en particulier ?

ERA, Trèves, lundi 10 juin 2024

Dr Helen Meenan, professeur invité, Université de Kingston,
Royaume-Uni



Funded by
the European Union

Aperçu

Développement historique

Le 21 mai 2024, le groupe de travail à composition non limitée des Nations unies sur le vieillissement (OEWSGA) a adopté une décision recommandant un document contraignant sur les droits de l'homme des personnes âgées.

MAIS

- S'agira-t-il d'un **instrument juridiquement contraignant** (convention) ou de **protocoles facultatifs** (sur la protection et la jouissance des droits de l'homme des personnes âgées) **aux traités existants en matière de droits de l'homme** ?

Et..,

- quand sera-t-il réalisé ?

Il a fallu 13 ans et 900 documents pour en arriver là (GAROP, Déclaration commune pour l'OEWSGA 14, 19 mai 2024).

Remarque,

- OMS, *Rapport mondial sur l'âgeisme*, 2021

Il a été constaté qu'une personne sur deux dans le monde est âgiste.

Où en sommes-nous aujourd'hui en Europe ?

- **Le continent européen** a la plus forte proportion de personnes âgées de plus de 65 ans au monde (Statista 2023)
- et,
- **Deuxième population la plus âgée du monde** (Forum économique mondial, 2023)

L'Union européenne

L'UE connaît une évolution démographique rapide

- En **2023**, les enfants de moins de 14 ans représentent 14 % de la population.
- Personnes âgées de 15 à 64 ans = 63,9 % et,
- Les personnes âgées de plus de 65 ans représentent 21,1 % de la population et atteindront 32,4 % d'ici **2100**.
- **2025** sera le 25ème anniversaire de l'adoption de la **directive 2000/43** relative à l'égalité raciale et de la **directive 2000/78 relative** à l'égalité de traitement en matière d'emploi (religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle) (les deux directives jumelles).

C'est le moment de fêter les noces d'argent de la directive égalité raciale + égalité en matière d'emploi ?

Qu'est-ce que cela signifie pour l'âge ?

- L'âge fait partie des motifs de non-discrimination protégés par l'UE
- L'âge bénéficie d'un tronc commun de dispositions mais..,
- Certaines exclusions et justifications s'appliquent pour l'âge et le sexe,
- Les directives jumelles n'expliquent pas toute l'histoire de l'égalité...
- L'âge est-il en recul par rapport à d'autres motifs dans l'UE ?
- L'âge est-il en fait le motif le plus inclusif qui soit ?

Exceptions générales à la directive 2000/78 (tous les motifs)

Mesures d'intérêt public

- **Article 2.5** "La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, au maintien de l'ordre public et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui".

Exigences professionnelles essentielles (EPE)

- **Article 4.1** "Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées, cette caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée". (soulignement ajouté)

Justification objective de la discrimination indirecte (tous les motifs)

En vertu de l'article 2.2. b)i

Une disposition, un critère ou une pratique indirectement discriminatoire peut être objectivement justifié(e) par

- un objectif légitime et,
- les moyens d'atteindre cet objectif doivent être appropriés et nécessaires
- Note : clause supplémentaire 2.2.(b)ii en ce qui concerne les personnes handicapées.

Exception pour le handicap et l'âge

- **Article 3, paragraphe 4** : "Les États membres **peuvent** prévoir que la présente directive, dans la mesure où elle concerne la discrimination fondée sur le handicap et l'âge, ne s'applique pas aux forces armées".

Critique académique précoce : trop large ? Voir aussi le considérant 19

Justification des différences de traitement *uniquement* sur la base de l'âge

- **Article 6.1** Emploi et formation professionnelle
- **Article 6.2** Régimes professionnels de sécurité sociale

Article 6.1

Les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination si, dans le cadre du droit national, elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, y compris des objectifs légitimes en matière de politique de l'emploi, de marché du travail et de formation professionnelle, et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Ces différences de traitement peuvent inclure

- des conditions particulières d'accès à l'emploi pour les **jeunes, les travailleurs âgés et les personnes ayant des responsabilités familiales**,
- **des conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté pour l'accès à l'emploi** ou à certains avantages liés à l'emploi et enfin,
- **les âges maximums de recrutement** qui sont **basés sur les exigences de formation du poste** ou **sur la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite** (soulignements ajoutés)

La discrimination fondée sur l'âge devant la CJUE - Faits marquants

- L'âge a été le premier motif invoqué devant la CJUE en vertu des "directives jumelles" dans l'affaire *Werner Mangold contre Rudiger Helm* (C-144/04).
- **Le 24 mai 2024**, la CJUE avait entendu 116 affaires sur les 5 motifs des directives jumelles.
- 64 d'entre elles sur la discrimination fondée sur l'âge, en près de 20 ans
- L'âge représente 55,17% de tous les cas pour 5 motifs jusqu'à présent

Quelle est la différence avec le sexe ?

- c. 269 affaires sur l'égalité entre les hommes et les femmes en 53 ans
- 64 cas d'âge en près de 20 ans = 23,7 % des cas de sexe en 53 ans

L'état des lieux en 2024 - Les domaines les plus litigieux

➤ 1^{er} Rémunération (principalement dans le secteur public)

➤ 2^{ème} Pensions

➤ 3^{ème} Retraite / exclusion des retraités

4^{ème} Âge maximum recrutement/accès/EPE

4^{ème} Licenciement/redondance/sévérité

5^{ème} Contrats à durée déterminée (CDD)

5^{ème} Âge maximum pour exercer, art. 2.5 santé publique/sécurité/sûreté/droits et libertés d'autrui

Note : un petit nombre de cas recoupent deux domaines.

& ces catégories fluctuent fortement, par exemple en 2011 la retraite était en tête !

D'où viennent les cas ?

Allemagne 20

Autriche 15

Danemark 6

Italie 5

Espagne 4

Irlande 3

Roumanie 3

8 États x 1

12 États membres n'ont encore renvoyé aucun cas de discrimination fondée sur l'âge

Interprétation des dispositions de fond

Article 6.1 (Justification) 39 (60,9% des cas d'âge)

Article 4.1 (EPE) 6

Article 2.5 (Intérêt public) 4

Article 6.2 (pensions professionnelles) 4

Autres (application, abus de droit, etc.) 4

Note : certains chevauchements/croisements ici aussi

Note : augmentation des cas impliquant l'**article 2.2(b)** (discrimination indirecte)

Affaires récentes de la CJUE

13 cas entre 2020 et le 24 mai 2024, 8 concernent l'**art. 6.1**

- **Autriche**⁴ 3 x pensions (2 fonctionnaires, 1 entreprise détenue à 51 % par l'État) 1 concernant la remuneration pour ancienneté d'un fonctionnaire
- **Italie**³ 1 limite d'âge maximale de 30 ans pour le poste de commissaire de police, 1 limite d'âge maximale de 50 ans pour la profession de notaire, 1 exclusion des retraités des emplois municipaux.
- **Allemagne**² 1 droits acquis des juges et des fonctionnaires + paiement rétroactif, 1 offre d'emploi limite d'âge pour l'assistant personnel d'un étudiant handicapé
- **Roumanie**² 1 professeur d'université sans statut de directeur de thèse, uniquement des CDD après la retraite, 1 salaire plus élevé pour certains juges que pour d'autres
- **Grèce**¹ réduction des salaires des travailleurs du secteur public proches de la retraite, en période de crise économique aiguë
- **Danemark**¹ champ d'application de la Dir. 2000/78 limite d'âge pour le responsable du secteur syndical

Thèmes tirés d'une sélection de cas récents

- Interprétation de la discrimination indirecte
- *Droits des personnes handicapées et droits des personnes âgées* : conflit ou harmonie ?
- Élaboration d'une loi sur les limites d'âge en vertu des articles 4.1 et 6.1
- Les motifs énoncés à l'article 1 de la directive 2000/78 sont-ils exhaustifs ?
- Appréciation des avantages du travail par les travailleurs âgés ?

Une période de perfectionnement ?

Une meilleure compréhension des travailleurs âgés ?

Aperçu du conflit de droits...

Discrimination indirecte

1) **CO c. Commune di Gesturi**, affaire C-670/18, 2 avril 2020

- Interdiction aux retraités du secteur privé ou public d'exercer un rôle de consultant rémunéré au sein d'une municipalité
- CJUE : interdiction de se fonder indirectement sur un critère lié à l'âge (retraite)

constituait une différence de traitement indirecte au sens de l'article 2.2(b). 2.2(b), pouvait-elle être justifiée au titre de l'article 6.1 ? 6.1 ? Langue/approche intéressante...

Deux objectifs a) réviser les dépenses publiques/réduire les coûts de fonctionnement et b) rajeunir le personnel du secteur public en favorisant l'emploi des jeunes (voir article 6.1(a))

a) Ne peut être un but légitime en soi et b) "constitue incontestablement un but légitime", paragraphe. 37 Les moyens étaient-ils appropriés et nécessaires ? **La loi a-t-elle indûment porté atteinte aux objectifs légitimes des personnes retraitées ?** Bien que, sur la base de l'âge de la pension de retraite, il serait pertinent de prendre en compte le niveau de la pension de retraite, était-ce raisonnable ? Par. 48-49

CJUE : 1) l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge doit être lue à la lumière du droit de travailler, Art. 15(1) de la Charte de l'UE 2) "une attention particulière doit être accordée à la **participation des travailleurs âgés à la main-d'œuvre et, partant, à la vie économique, culturelle et sociale**. Le maintien **des travailleurs âgés....promeut la diversité de la main-d'œuvre**", 3) mais leur maintien dans l'emploi "doit être pris en compte dans le respect d'autres intérêts potentiellement divergents", para. 44

2) **YS contre NK AG**, affaire C-223/19, 24 septembre 2020

- YS est un employé retraité de NK, une entreprise détenue à 51 % par l'État, qui perçoit une pension professionnelle depuis 2010.
- À partir du 1er janvier 2015, la NK a retenu une partie de la pension et annulé l'indexation au-delà de certains seuils, conformément à la nouvelle loi autrichienne.
- La mesure relève à la fois de la directive 2000/78 et de la directive 2006/54 (égalité de traitement entre les hommes et les femmes).
- Discrimination fondée sur l'âge
- La directive 2000/78 s'opposait-elle à la législation selon laquelle un montant de pension est retenu, l'indexation est annulée et cela ne concerne que les bénéficiaires ayant dépassé un certain âge ?
- La CJUE a appliqué le même critère que pour la discrimination indirecte fondée sur le sexe, de sorte que **la discrimination indirecte fondée sur l'âge "ne peut être établie que s'il est démontré que la législation nationale a un effet négatif, sans justification, sur une proportion significativement plus élevée de personnes d'un certain âge par rapport à d'autres personnes... il est nécessaire de prendre en considération tous les travailleurs soumis à la législation nationale..."**. Para. 71

2) *YS contre NK AG, suite...*

- La juridiction nationale n'a pas indiqué si, parmi les personnes couvertes par le champ d'application, une proportion significativement plus élevée de personnes est désavantagée par la législation, paragraphe. 74
- Les art. 2.1 et 2.2 (b) doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à la législation... au seul motif que celle-ci ne concerne que les bénéficiaires ayant dépassé un certain âge.
- Note : le sexe n'est pas non plus exclu...

Également intéressant car :

- La CJUE a estimé que les articles 16, 17, 20 et 21 de la Charte de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une telle législation d'un État membre.
- Note arguments sur la **discrimination fondée sur la propriété** dans l'article 17(1) de la Charte, la CJUE a déclaré qu'un contrat de pension professionnelle génère un intérêt patrimonial mais que le droit prévu à l'article 17(1) n'est pas absolu, il ne peut être interprété comme donnant droit à une personne à une pension d'un montant particulier... paras. 85 & 90-92
- Note : l'article 25 de la Charte, Droits des personnes âgées, n'est pas invoqué...

Âge et handicap

- Le conflit de droits n'est pas abordé de manière "générique" par les directives jumelles (Robin Allen KC, "Article 13 EC, evolution and current contexts," in H. Meenan Ed. *Equality Law in an Enlarged European Union : Understanding the Article 13 Directives*, (Cambridge, 2007).
- Mais attention à la jurisprudence récente de la CJUE et à l'article 2(5) de la directive 2000/78.

JMP contre AP Assistenzprofis GmbH, C-518/22

- Une étudiante handicapée de 28 ans a publié une offre pour un poste d'assistante personnelle.
- AP a publié une offre d'emploi pour une femme, "de préférence âgée de 18 à 30 ans", afin de l'aider dans tous les domaines de la vie.
- La candidature de JMP âgé de 50 ans a été rejeté
- La loi allemande "...les souhaits légitimes des personnes habilitées à recevoir des services doivent être respectés..... Il convient de tenir compte de la situation personnelle, de l'âge, du sexe, de la famille et des besoins religieux et philosophiques des personnes habilitées à recevoir des services".
- Q : la lecture des art. 2.5, 4.1 et 6.1 lus à la lumière de la Charte et de l'Art. 19 de la Convention des Nations Unies, s'opposent-ils au recrutement d'un assistant personnel soumis à une condition d'âge lorsque le droit national exige la prise en compte des souhaits individuels des personnes ayant droit à une assistance personnelle en raison de leur handicap ?
- examinée au titre de l'article 2.5 '...la protection des droits et libertés d'autrui. L'objectif de la loi : protéger l'autodétermination des personnes handicapées... en leur donnant le droit d'exprimer leurs souhaits et de faire des choix librement... puisque ces services concernent tous les domaines de la vie...

JMP v AP Assistenzprofis GmbH, C-518/22 suite...

- Le candidat devait pouvoir s'intégrer dans le cercle personnel, social et universitaire de A, paragraphe. 64
- L'art. 2.5 lu à la lumière de l'Art. 26 de la Charte + Art. 19 de la UN CRPD ne s'oppose pas à un recrutement soumis à une restriction d'âge lorsqu'il faut tenir compte des souhaits individuels de la personne ayant droit à l'assistance...
 - **Limite d'âge maximale pour le recrutement de commissaires de police**
 - ***VT contre Ministero dell'Interno, C-304/21***
- Concours pour 120 postes de commissaires de police, limite d'âge 30 ans
- VT déjà 30, donc impossible de faire une demande en ligne
- VT poursuivi en justice, autorisé à postuler et à passer les tests de présélection, mais la limite d'âge a été jugée "raisonnable".
- CJUE La restriction liée à l'âge constituait une différence de traitement fondée sur l'âge, était-elle justifiable au titre des articles 4.1 ou 6.1 ?
- **Art. 4.1** La possession de "capacités physiques particulières" est une caractéristique liée à l'âge et la police peut avoir recours à la force physique MAIS le commissaire de police avait-il un rôle plus gestionnaire/administratif ?

VT v Ministero dell'Interno suite...

- La Cour nationale doit décider si, eu égard aux fonctions exercées **régulièrement** par les commissaires de police, la possession de capacités physiques particulières est un EPE.
- Objectifs : assurer la capacité opérationnelle et le bon fonctionnement des forces de police (accepté dans *Vital Perez* et *Salaberria Sorondo*)
- La CJUE a distingué cette affaire de l'affaire *Wolf*, C-299/08 (pompiers, "niveaux exceptionnellement élevés"...).
- La limite d'âge de 30 ans imposait une exigence disproportionnée, la CJUE ne pense pas que les fonctions de commissaire de police nécessitaient des "capacités physiques exceptionnellement élevées", paragraphes. 59-61
- Lorsqu'il n'est pas nécessaire de rétablir une pyramide des âges satisfaisante, "**l'existence d'un test d'aptitude physique éliminatoire dans la compétition constituerait ... une mesure appropriée et moins onéreuse que la fixation d'une limite d'âge maximale de 30 ans...**" para. 66-67
- voir aussi l'**art. 6.1** Pourrait-elle être justifiée au titre de l'art. 6.1.(c) exigences de formation + période d'emploi raisonnable avant la retraite ? Les moyens sont-ils appropriés et nécessaires ?
- L'âge de la retraite de la police d'État était de 61 ans et ne peut donc être considéré comme nécessaire à la lumière de l'article 6, paragraphe 1, point c). 6.1.(c), mesure exclue par les articles 2.2, 4.1 et 6.1 lus à la lumière de l'article 21 de la Charte.

Deux affaires roumaines confirment les motifs de non-discrimination de l'article 1 de la directive 2000/78. 1 Dir. 2000/78 sont énumérés de manière exhaustive

1) *FT contre Universitea 'Lucian Blagu' Sibiu & Ors, C-644/19*

- Les chargés de cours qui atteignent l'âge de 65 ans (âge légal de la retraite) sans avoir le statut de directeur de thèse ne peuvent continuer qu'avec un CDD et une rémunération inférieure à celle des chargés de cours titulaires.
- Cette différence de traitement est fondée sur la "catégorie professionnelle" (et même pas indirectement sur l'âge) et n'entre pas dans le champ d'application de la directive 2000/78.
- Le BUT était exclu par l'article 4.1 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée.
- La différence de traitement entre les travailleurs permanents et les travailleurs à durée déterminée était-elle justifiée par des raisons objectives ?
- Non : objectifs concernant l'augmentation du nombre de professeurs et de maîtres de conférences par rapport au personnel enseignant non permanent + équilibre financier entre la durabilité et le développement de l'université.
- La CJUE a estimé qu'il s'agissait de considérations relatives à la gestion du personnel et au budget qui n'étaient pas fondées sur des critères objectifs et transparents, paragraphes. 50-53

2) *Curtea de Apel Alba Iulia & Ors. V YF & Ors, C-301/21*

- Entre 2006 et 2009, la majorité des juges roumains ont demandé une augmentation de salaire.
- Depuis le 1er janvier 2010, une nouvelle loi calcule les salaires de *tous les* juges, mais les juges existants ont reçu des paiements rétroactifs jusqu'en 2015.
- La juridiction de renvoi a demandé si les juges employés après le 1er janvier 2010 se trouvaient dans une situation moins favorable en raison de leur âge, car ils n'étaient pas en poste à l'époque concernée.
- CJUE : pas de discrimination directe fondée sur l'âge et, étant donné que la juridiction de renvoi n'a pas identifié de catégorie spécifique de juges désavantagés en raison de leur âge, pas de discrimination indirecte fondée sur l'âge non plus, paragraphe. 54
- La juridiction nationale s'est demandé si la directive 2000/78 n'excluait la discrimination que lorsqu'elle était fondée sur des critères énoncés à l'article 1, paragraphe 1, de la directive ou si, "éventuellement complétés" par d'autres dispositions du droit communautaire, ils s'opposent à ce qu'un salarié soit traité différemment d'un autre en matière de rémunération, lorsqu'il effectue le même travail, pour le même employeur, au cours de la même période et dans les mêmes conditions ? (soulignement ajouté)
- Le critère n'est aucunement lié à l'âge ou à un quelconque motif de la directive 2000/78, qui ne pourrait pas être "complétée" par d'autres dispositions de l'UE, que la juridiction nationale n'a pas précisées...

Conclusion...

- Sentiment que les affaires des plaignants ordinaires pourraient ne pas être portées devant la CJUE - facteurs au niveau national également ?
- La jurisprudence est souvent dominée par les employés de l'État, y compris les juges, qui bénéficient déjà d'une sécurité d'emploi et de conditions d'emploi relativement bonnes.
- La jurisprudence est également dominée par les questions relatives aux salaires, aux pensions...
- La protection contre la discrimination fondée sur l'âge est particulièrement incomplète et nécessite une législation sur la discrimination multiple et intersectionnelle, ainsi que sur la discrimination fondée sur l'âge,
- Une directive interdisant la discrimination en dehors du domaine de l'emploi est nécessaire, par exemple,
- Si l'on considère les soins de longue durée dans l'UE, les besoins en la matière augmenteront de 21 % entre 2020 et 2070 (M. Belmonte et al., *Demographic micro simulation of long term care needs in the European Union*, (Office des publications de l'Union européenne, 2023)).

Où allons-nous ?

- **2 juillet 2008** Proposition de directive du Conseil relative à l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, en dehors du domaine de l'emploi et du travail, (COM(2008) 426 final)
- **24 avril 2024** une nouvelle proposition de directive du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, dans des domaines autres que l'emploi.

Comprend la discrimination fondée sur une combinaison de ces motifs + une combinaison d'un ou plusieurs de ces motifs + l'un des motifs protégés par la directive 2000/43/CE, la directive 2004/113/CE et la directive 79/7/CEE (origine raciale ou ethnique, sexe et égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, respectivement).

- Un potentiel énorme pour les personnes âgées, mais..,
- La précédente proposition de 2008 a dérivé pendant 16 ans ...

- L'élargissement des motifs de non-discrimination doit probablement attendre la législation future !