



La cessation automatique du contrat de travail pour cause d'âge de départ à la retraite n'est pas nécessairement discriminatoire

En Allemagne, la loi sur l'égalité de traitement (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) prévoit que les clauses de cessation automatique des contrats de travail, en raison du fait que le salarié a atteint l'âge de la retraite, peuvent échapper à l'interdiction de discriminations fondées sur l'âge. Selon la réglementation allemande, le pouvoir de convenir de telles clauses peut être conféré aux partenaires sociaux et mis en œuvre par une convention collective.

M^{me} Rosenblatt a, pendant 39 ans, effectué des travaux de nettoyage. Son contrat de travail, conformément à la convention collective du secteur du nettoyage industriel, prenait fin au terme du mois civil à partir duquel elle pouvait prétendre à une pension de retraite, soit au plus tard au terme du mois au cours duquel elle atteignait l'âge de 65 ans. Ayant atteint 65 ans, âge de départ à la retraite, son employeur lui a notifié la cessation de son contrat de travail. M^{me} Rosenblatt a saisi l'Arbeitsgericht Hambourg (Tribunal du travail de Hambourg, Allemagne), en faisant valoir que la cessation de son contrat de travail est une discrimination fondée sur l'âge.

La juridiction de renvoi demande, en substance, si la cessation automatique d'un contrat de travail à l'âge normal de la retraite est conforme à l'interdiction de discriminations fondées sur l'âge prévue par la directive 2000/78/CE¹.

Dans son arrêt de ce jour, la Cour constate tout d'abord qu'une clause de cessation automatique du contrat de travail pour cause d'admission à la retraite instaure une différence de traitement directement fondée sur l'âge. Ensuite, la Cour examine l'éventuelle justification de cette différence de traitement.

À cet égard, la Cour considère qu'une telle mesure n'instaure pas un régime impératif de départ obligatoire à la retraite, mais un mode d'extinction des relations de travail fondé sur l'âge d'admission au bénéfice d'une pension de retraite, indépendamment des hypothèses de démission ou de licenciement.

En ce qui concerne l'objectif de la réglementation en cause, la Cour note que ce mécanisme repose sur un équilibre entre considérations d'ordre politique, économique, social, démographique et/ou budgétaire et dépend du choix d'allonger la durée de vie active des travailleurs ou, au contraire, de prévoir le départ à la retraite précoce de ces derniers.

La Cour observe que de telles clauses de cessation automatique font, depuis longtemps, partie du droit de travail de nombreux États membres et sont d'un usage répandu dans les relations de travail. En garantissant aux travailleurs une certaine stabilité de l'emploi et, à long terme, la promesse d'un départ à la retraite prévisible, tout en offrant aux employeurs une certaine flexibilité dans la gestion de leur personnel, les clauses de cessation automatique des contrats de travail seraient donc le reflet d'un équilibre entre des intérêts divergents mais légitimes, s'inscrivant dans un contexte complexe de relations de travail, étroitement lié aux choix politiques en matière de

¹ 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 (JO L 303, p. 16).

retraite et d'emploi. Ces objectifs doivent, en principe, être considérés comme justifiant « objectivement et raisonnablement », « dans le cadre du droit national », ainsi que le prévoit la directive 2000/78, une différence de traitement fondée sur l'âge édictée par les États membres.

Ensuite, la Cour estime qu'il n'apparaît pas déraisonnable pour les autorités ou les partenaires sociaux d'un État membre d'estimer que les clauses de cessation automatique puissent être appropriées et nécessaires pour atteindre ces objectifs légitimes. À cet égard, la Cour observe que la clause applicable à M^{me} Rosenbladt ne se fonde pas seulement sur un âge déterminé, mais qu'elle prend également en considération la circonstance que les intéressés bénéficient d'une compensation financière sous la forme d'une pension de retraite, et n'autorise pas les employeurs à mettre fin unilatéralement à la relation de travail. De plus, le fondement conventionnel ouvrirait une flexibilité non négligeable à l'application de ce mécanisme permettant aux partenaires sociaux de prendre en compte la situation globale du marché du travail concerné et les caractéristiques propres aux emplois en cause. En outre, la réglementation allemande contiendrait une limitation supplémentaire en ce qu'elle impose aux employeurs de recueillir ou de confirmer le consentement des travailleurs à toute clause de cessation automatique d'un contrat de travail en raison du fait que le salarié a atteint l'âge d'admission au bénéfice d'une pension lorsque cet âge est inférieur à l'âge normal de départ à la retraite. Enfin, la Cour relève que le droit allemand interdit qu'une personne qui entend poursuivre une activité professionnelle au-delà de l'âge de la retraite se voie refuser un emploi, que ce soit par son ancien employeur ou par un tiers, pour un motif lié à son âge.

En conséquence, la Cour considère que **la directive 2000/78 ne s'oppose pas à une clause de cessation automatique des contrats de travail, en raison du fait que le salarié a atteint l'âge d'admission à la retraite telle que celle prévue en Allemagne par la convention collective des salariés du secteur du nettoyage industriel.**

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit communautaire ou sur la validité d'un acte communautaire. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème identique.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) des conclusions est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Marie-Christine Lecerf ☎ (+352) 4303 3205

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106