

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse et Information

COMMUNIQUÉ DE PRESSE n° 19/09

5 mars 2009

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-388/07

*The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) /
Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*

LA COUR CLARIFIE LES CONDITIONS DANS LESQUELLES LES ÉTATS MEMBRES PEUVENT AUTORISER LE LICENCIEMENT DE TRAVAILLEURS POUR CAUSE DE DÉPART À LA RETRAITE

Une législation nationale peut prévoir, d'une manière générale, que ce type de différence de traitement fondée sur l'âge est justifiée si elle constitue un moyen proportionné d'atteindre un objectif légitime de politique sociale lié à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle.

La directive 2000/78¹ interdit les discriminations fondées sur l'âge dans le domaine de l'emploi et du travail. À titre exceptionnel, elle prévoit que certaines différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par des objectifs légitimes, tels que ceux liés à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle. De plus, les moyens de réaliser cet objectif doivent être appropriés et nécessaires. La directive énumère certaines différences de traitement qui peuvent être justifiées.

La loi britannique qui transpose la directive prévoit que les employés ayant atteint l'âge normal de la retraite de leur employeur ou, à défaut, l'âge de 65 ans peuvent être licenciés en raison de leur départ à la retraite sans qu'un tel traitement puisse être considéré comme discriminatoire. La loi énonce certains critères destinés à vérifier que le motif justifiant le licenciement est le départ à la retraite et impose le respect d'une procédure définie. Pour les employés de moins de 65 ans, la loi ne contient pas de dispositions particulières et se limite à énoncer le principe selon lequel toute discrimination fondée sur l'âge est illégale, sauf si l'employeur peut démontrer qu'il s'agit « d'un moyen proportionné d'atteindre un but légitime ».

The National Council on Ageing (Age Concern England), une association caritative qui promeut le bien-être des personnes âgées, a contesté la légalité de cette législation au motif qu'il ne constitue pas une transposition correcte de la directive. Elle fait valoir que la possibilité de licencier un employé âgé de 65 ans ou plus pour motif du départ à la retraite est contraire à la directive.

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)

La High Court a demandé à la Cour de justice si la directive impose aux États membres de définir sous forme de liste, les différents types de traitement susceptibles d'être justifiés et s'oppose à une législation qui se limite à prévoir, de manière générale, qu'une différence de traitement fondée sur l'âge n'est pas une discrimination si elle constitue un moyen proportionné d'atteindre un but légitime.

La Cour rappelle que la transposition d'une directive n'exige pas toujours une reprise formelle des prescriptions d'une directive dans une disposition légale expresse et spécifique. En l'occurrence, **la directive n'impose pas aux États membres d'établir une liste spécifique des différences de traitement pouvant être justifiées par un objectif légitime.**

À défaut d'une telle précision, il importe néanmoins que d'autres éléments, tirés du contexte général de la mesure concernée, permettent l'identification de l'objectif sous-tendant cette dernière aux fins de l'exercice d'un contrôle juridictionnel quant à sa légitimité ainsi qu'au caractère approprié et nécessaire des moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif. La Cour relève que **les objectifs pouvant être considérés comme «légitimes» par la directive**, et, par voie de conséquence, aptes à justifier une dérogation au principe d'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, **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 des motifs purement individuels qui sont propres à la situation de l'employeur, tels que la réduction des coûts ou l'amélioration de la compétitivité.

Il appartient au juge national de vérifier d'une part **si la réglementation britannique répond à un tel objectif légitime** et d'autre part **si les moyens choisis étaient appropriés et nécessaires à la réalisation de cet objectif.**

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

Langues disponibles : ES, CS, DE, EL, EN, FR, IT, HU, NL, PL, PT, SK

Le texte intégral de l'arrêt se trouve sur le site Internet de la Cour

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=FR&Submit=rechercher&numaff=C-388/07>

Généralement il peut être consulté à partir de 12 heures CET le jour du prononcé.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter Marie-Christine Lecerf

Tél : (00352) 4303 3205 – Fax : (00352) 4303 3034