

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SODNÍ 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° 73/07

16 octobre 2007

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-411/05

Félix Palacios de la Villa / Cortefiel Servicios SA

LA COUR PRÉCISE LES CONDITIONS PERMETTANT AUX ÉTATS MEMBRES DE PRÉVOIR UNE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT FONDÉE SUR L'ÂGE

L'objectif, tiré du contexte général d'une réglementation nationale, de promouvoir l'accès à l'emploi par une meilleure distribution de celui-ci entre les générations, peut, en principe, être considéré comme justifiant «objectivement et raisonnablement», «dans le cadre du droit national» une différence de traitement fondée sur l'âge, édictée par les États membres.

Une directive de 2000¹ vise à établir un cadre général pour lutter, en matière d'emploi et de travail, contre certaines formes de discrimination, dont notamment celle fondée sur l'âge. Une différence de traitement fondée directement sur l'âge constitue, en principe, une discrimination interdite par le droit communautaire. Toutefois, la directive permet aux États membres de prévoir une telle différence de traitement et de la considérer non discriminatoire lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi et du marché du travail. De plus, les moyens pour réaliser cet objectif doivent être appropriés et nécessaires.

La réglementation espagnole considère comme valables les clauses de mise à la retraite d'office figurant dans des conventions collectives et qui exigent, comme seules conditions, que le travailleur ait atteint la limite d'âge - fixée à 65 ans - pour l'admission à la retraite et remplisse les autres critères en matière de sécurité sociale pour avoir droit à une pension de retraite de type contributif.

M. Palacios de la Villa travaillait pour le compte de la société Cortefiel depuis 1981 en qualité de directeur d'organisation. En 2005, Cortefiel lui a notifié la rupture de son contrat de travail, au motif que l'intéressé avait atteint l'âge de la mise à la retraite d'office. À la date de la notification, M. Palacios de la Villa avait accompli les périodes d'activité nécessaires pour bénéficier d'une pension de retraite versée par la sécurité sociale et correspondant à 100% de sa base de cotisation.

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).

Estimant que ladite notification équivalait à un licenciement, M. Palacios de la Villa a introduit un recours devant la juridiction espagnole qui a saisi la Cour de justice des Communautés européennes de plusieurs questions préjudicielles relatives à l'interprétation de la directive de 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Tout d'abord, la Cour souligne qu'une réglementation nationale, selon laquelle le fait pour le travailleur d'atteindre l'âge fixé pour la mise à la retraite d'office entraîne automatiquement la rupture de la relation d'emploi de l'intéressé, affecte la durée du rapport de travail conclu entre le travailleur et son employeur et, plus généralement, l'exercice par le travailleur concerné de son activité professionnelle, en empêchant la participation future de celui-ci à la vie active. Une telle réglementation d'un État membre établit donc des règles relatives à "des conditions d'emploi et de travail, y compris de licenciement et de rémunération" au sens de la directive de 2000 et, partant relève du champ d'application de cette dernière.

La Cour poursuit qu'une réglementation nationale de ce type doit être considérée comme imposant, de manière directe, un traitement moins favorable aux travailleurs ayant atteint cet âge par rapport à l'ensemble des autres personnes en activité. Une telle réglementation instaure dès lors une différence de traitement directement fondée sur l'âge.

Ensuite, la Cour examine l'éventuelle justification de cette différence de traitement.

Elle souligne que la réglementation espagnole a été adoptée à l'instigation des partenaires sociaux dans le cadre d'une **politique nationale visant à promouvoir l'accès à l'emploi par une meilleure distribution de celui-ci entre les générations. Le fait que ladite réglementation ne fasse pas formellement référence à un objectif de cette nature n'exclut pas automatiquement que celle-ci puisse être justifiée.**

En effet, **la Cour considère que d'autres éléments, tirés du contexte général de la mesure concernée, peuvent permettre l'identification de l'objectif sous-tendant cette dernière aux fins de l'exercice d'un contrôle juridictionnel quant à sa justification.**

Elle déduit du contexte dans lequel la réglementation espagnole a été adoptée que celle-ci vise à réguler le marché national de l'emploi, notamment aux fins d'enrayer le chômage. Or, la légitimité d'un tel objectif d'intérêt général ne peut pas être raisonnablement mise en doute au regard de la directive de 2000 ainsi que des traités UE et CE, la promotion d'un niveau d'emploi élevé constituant l'une des finalités poursuivies tant par l'Union européenne que par la Communauté.

Un tel objectif doit donc, en principe, être considéré comme justifiant «objectivement et raisonnablement», «dans le cadre du droit national», ainsi que le prévoit la directive de 2000, une différence de traitement fondée sur l'âge édictée par les États membres.

Enfin, la Cour rappelle que, en l'état actuel du droit communautaire, les États membres ainsi que, le cas échéant, les partenaires sociaux au niveau national disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé parmi d'autres en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser. Toutefois, les mesures nationales prévues dans ce contexte ne peuvent pas aller au-delà de ce qui est "approprié et nécessaire" pour atteindre l'objectif poursuivi par l'État membre concerné.

Or, il n'apparaît pas déraisonnable pour les autorités d'un État membre d'estimer que la mise à la retraite d'office, du fait que le travailleur a atteint la limite d'âge prévue, puisse être appropriée et nécessaire pour atteindre l'objectif légitime invoqué dans le cadre de la politique nationale de l'emploi et consistant à promouvoir le plein emploi en favorisant l'accès au marché du travail.

En outre, ladite mesure ne saurait être regardée comme portant une atteinte excessive aux prétentions légitimes des travailleurs mis à la retraite d'office du fait qu'ils ont atteint la limite d'âge prévue, lorsque la réglementation nationale pertinente ne se fonde pas seulement sur un âge déterminé, mais prend également en considération la circonstance que les intéressés bénéficient au terme de leur carrière professionnelle d'une compensation financière au moyen de l'octroi d'une pension de retraite, telle que celle prévue par le régime espagnol, dont le niveau ne saurait être considéré comme déraisonnable.

En conséquence, la Cour considère qu'une telle réglementation n'est pas incompatible avec les exigences de la directive de 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

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

Langues disponibles : BG CS DE EN ES EL FR HU IT NL PL PT RO SK SL

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-411/05>

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