



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne

COMMUNIQUE DE PRESSE n°4/10

Luxembourg, le 19 janvier 2010

Arrêt dans l'affaire C-555/07

Seda Küçükdeveci / Swedex GmbH & Co. KG

La Cour de justice réaffirme l'existence du principe de non-discrimination en fonction de l'âge ainsi que le rôle du juge national dans son application

La réglementation allemande qui prévoit que les périodes de travail accomplies avant l'âge de 25 ans ne sont pas prises en compte dans le calcul du délai de préavis est contraire au principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78 et doit au besoin être laissée inappliquée par le juge national, même dans un litige entre particuliers

Dans son arrêt Mangold de 2005¹, la Cour de justice a reconnu l'existence d'un principe de non-discrimination en fonction de l'âge qui doit être considéré comme un principe général du droit de l'Union. La directive 2000/78 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail² concrétise ce principe. Tout en interdisant les discriminations fondées sur l'âge, cette directive permet au législateur national de prévoir que, dans certains cas, une différence de traitement, bien que fondée sur l'âge, ne constitue pas une discrimination et n'est, dès lors, pas interdite. Est notamment admissible une différence de traitement fondée sur l'âge lorsqu'elle est justifiée par un objectif légitime notamment de 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. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui a, depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, la même valeur juridique que les traités, interdit également toute discrimination fondée sur l'âge³.

Selon le droit du travail allemand, les délais de préavis de licenciement à respecter par l'employeur augmentent progressivement en fonction de la durée de la relation de travail. Toutefois, les périodes d'emploi accomplies par le salarié avant qu'il n'ait atteint l'âge de 25 ans ne sont pas prises en compte pour ce calcul.

M^{me} Küçükdeveci était employée, depuis l'âge de 18 ans, par la société Swedex. À l'âge de 28 ans, elle a été licenciée par cette même société avec un préavis de un mois. L'employeur a calculé le délai de préavis comme si la salariée avait une ancienneté de trois ans alors qu'elle était à son service depuis dix ans. Conformément à la législation allemande, il n'a en effet pas pris en compte les périodes d'emploi accomplies avant les 25 ans de M^{me} Küçükdeveci. Celle-ci a contesté en justice son licenciement en invoquant que cette législation constitue une discrimination fondée sur l'âge interdite par le droit de l'Union. Le délai de son préavis aurait dû, selon elle, être de quatre mois, ce qui correspond à une ancienneté de dix ans.

Le tribunal régional supérieur du travail de Düsseldorf, saisi en appel, interroge la Cour de justice sur la compatibilité d'une telle règle de licenciement avec le droit de l'Union et sur les conséquences d'une éventuelle incompatibilité.

La Cour procède à l'examen de ces questions sur le fondement du principe général du droit de l'Union interdisant toute discrimination fondée sur l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78.

¹ Arrêt du 22 novembre 2005, Mangold, C-144/04.

² 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. 6).

³ Article 21, paragraphe 1, de la Charte.

En effet, le licenciement de Mme Küçükdeveci étant intervenu après la date à laquelle l'Allemagne avait à transposer la directive en droit interne, celle-ci a eu pour effet de faire entrer la règle de licenciement allemande dans le champ d'application du droit de l'Union.

La Cour constate que cette règle de licenciement contient une différence de traitement, fondée sur le critère de l'âge. En effet, cette règle traite de manière moins favorable les salariés qui sont entrés au service de l'employeur avant l'âge de 25 ans. Elle instaure donc une différence de traitement entre des personnes ayant la même ancienneté, en fonction de l'âge auquel elles sont entrées dans l'entreprise.

Si les objectifs de cette règle de licenciement apparaissent relever d'une politique en matière d'emploi et de marché du travail, et dès lors, être des objectifs légitimes, cette règle n'est pas appropriée ou apte pour réaliser ces objectifs.

En ce qui concerne notamment l'objectif mentionné par le juge national d'offrir à l'employeur une plus grande flexibilité dans la gestion du personnel en allégeant la charge dudit employeur en ce qui concerne le licenciement des jeunes travailleurs, dont il serait raisonnable d'exiger une mobilité personnelle ou professionnelle accrue, la Cour affirme que la règle en cause n'est pas appropriée à la réalisation de cet objectif puisqu'elle s'applique à tous les salariés entrés dans l'entreprise avant l'âge de 25 ans, quel que soit leur âge au moment de leur licenciement.

La Cour conclut donc que le droit de l'Union, et plus particulièrement le principe de non-discrimination en fonction de l'âge tel que concrétisé par la directive 2000/78, s'oppose à une réglementation nationale telle que la réglementation allemande qui prévoit que les périodes de travail accomplies par le salarié avant qu'il ait atteint l'âge de 25 ans ne sont pas prises en compte pour le calcul du délai de préavis de licenciement.

La Cour rappelle ensuite qu'une directive ne peut pas, par elle-même, créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc être invoquée en tant que telle à son encontre. Toutefois, la directive 2000/78 ne fait que concrétiser le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Par ailleurs, le principe de non-discrimination en fonction de l'âge est un principe général du droit de l'Union. Il incombe dès lors au juge national, saisi d'un litige mettant en cause le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables du droit de l'Union et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée toute disposition de la réglementation nationale contraire à ce principe.

Enfin, après avoir rappelé la faculté pour le juge national de saisir la Cour à titre préjudiciel sur l'interprétation du droit de l'Union, la Cour affirme que le juge national, saisi d'un litige entre particuliers, doit assurer le respect du principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78, en laissant au besoin inappliquée toute disposition contraire de la réglementation nationale, indépendamment de l'exercice de la faculté dont il dispose d'interroger la Cour à titre préjudiciel sur l'interprétation de ce principe.

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 de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. 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 similaire.

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

Le [texte intégral](#) de l'arrêt 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