



COMMUNIQUE DE PRESSE n° 92/22

Luxembourg, le 2 juin 2022

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-587/20 | HK/Danmark et HK/Privat

Une limite d'âge prévue par les statuts d'une organisation de travailleurs pour être éligible au poste de président de celle-ci relève du champ d'application de la directive « antidiscrimination »

Ni la nature politique d'un tel poste ni la méthode de recrutement (l'élection) n'ont une incidence aux fins de l'application de cette directive

A, née en 1948, a été recrutée en 1978 en tant que permanente syndicale par une section locale de HK, une organisation de travailleurs danoise incluant la confédération HK/Danmark et la fédération HK/Privat. En 1993, elle a été élue présidente de HK/Privat. Cette fonction politique, qui était fondée sur la confiance, comportait néanmoins certains éléments caractéristiques d'un travail. A était employée à temps plein, percevait un traitement mensuel et la loi sur les congés payés lui était applicable.

Réélue tous les quatre ans, celle-ci a exercé les fonctions de présidente de cette fédération jusqu'au 8 novembre 2011, date à laquelle, âgée de 63 ans, elle avait dépassé la limite d'âge prévue par les statuts de HK/Privat ¹ pour se représenter à l'élection à la présidence planifiée cette même année.

Suite à la plainte déposée par A auprès du Ligebehandlingsnævnet (Commission pour l'égalité de traitement, Danemark), ce dernier a considéré que le fait de lui interdire, en raison de son âge, de se représenter à l'élection à la présidence de HK/Privat était contraire à la loi danoise antidiscrimination ² et a ordonné à HK d'indemniser celle-ci pour le préjudice subi.

En raison de la non-exécution de ladite décision, cette commission, agissant pour A, a introduit un recours contre HK. L'Østre Landsret (cour d'appel de la région Est, Danemark) considère que la solution du litige dépend de la question de savoir si, en tant que présidente élue de HK/Privat et membre de son personnel politique, A relève du champ d'application de la directive « antidiscrimination ». Dans l'affirmative, il n'est pas contesté qu'elle serait dès lors la victime d'une discrimination directe fondée sur l'âge contraire à cette directive, en vertu des statuts de cette fédération.

Saisie à titre préjudiciel par cette juridiction, la Cour juge qu'une limite d'âge prévue par les statuts d'une organisation de travailleurs pour être éligible au poste de président de celle-ci relève du champ d'application de la

¹ Selon ces statuts, ne peuvent être élus à la fonction de président que les membres qui, au jour de l'élection, n'ont pas atteint l'âge de 60 ans, cette limite d'âge étant reportée à 61 ans pour les membres réélus après le congrès de 2005.

² La lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) [loi relative au principe de non-discrimination sur le marché du travail (loi antidiscrimination)], telle que modifiée par la lov nr. 253 (loi n° 253), du 7 avril 2004, et la lov nr. 1417 (loi n° 1417), du 22 décembre 2004, visant la transposition de la 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 2000, L 303, p. 16) (ci-après la « directive "antidiscrimination" »).

directive « antidiscrimination »³.

Appréciation de la Cour

Dans un premier temps, la Cour conclut que les « conditions d'accès », au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de cette directive⁴, au poste de président d'une organisation de travailleurs relèvent de son champ d'application.

À cet égard, concernant la notion de « conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail », au sens de cette disposition, il découle de l'utilisation conjointe des termes « emploi », « activités non salariées » et « travail » que cette disposition couvre les conditions d'accès à toute activité professionnelle, quelles que soient la nature et les caractéristiques de celle-ci. Lesdits termes doivent en effet être entendus au sens large, ainsi qu'il ressort d'une comparaison des différentes versions linguistiques de cette disposition.

Ainsi, il ressort du libellé de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive « antidiscrimination » que le champ d'application de celle-ci n'est pas limité aux seules conditions d'accès aux postes occupés par des « travailleurs », au sens de l'article 45 TFUE.

En outre, les objectifs de cette directive confirment une telle interprétation textuelle. En effet, la directive « antidiscrimination », dont la base juridique est l'actuel article 19, paragraphe 1, TFUE, ne vise pas la protection des seuls travailleurs en tant que partie la plus faible d'une relation de travail. Elle a pour objet l'élimination, pour des raisons d'intérêts social et public, de tous les obstacles fondés sur des motifs discriminatoires à l'accès aux moyens de subsistance et à la capacité de contribuer à la société par le travail, quelle que soit la forme juridique en vertu de laquelle ce dernier est fourni. Ainsi, la question de savoir si les conditions d'accès au poste de président de la fédération HK/Privat relèvent de ladite directive ne dépend pas de la qualification ou non d'un tel président en tant que travailleur, au sens de l'article 45 TFUE et de la jurisprudence l'interprétant⁵.

La nature politique d'un tel poste n'a pas d'incidence sur l'inclusion desdites conditions dans le champ d'application de la directive « antidiscrimination », dès lors qu'elle s'applique tant au secteur privé qu'au secteur public et quelle que soit la branche d'activité, les exceptions étant expressément précisées⁶. En outre, la méthode de recrutement, telle que l'élection, n'a aucune incidence aux fins de l'application de cette directive.

Les appréciations qui précèdent ne sont pas remises en cause par l'argument lié au droit pour les organisations de travailleurs d'élire librement leurs représentants, qui participe de la liberté d'association consacrée à l'article 12 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).

En effet, ce droit doit être concilié avec l'interdiction des discriminations en matière d'emploi et de travail qui fait l'objet de la directive « antidiscrimination », en tant que concrétisation du principe général de non-discrimination consacré à l'article 21 de la Charte. La liberté d'association n'étant pas absolue, son exercice selon l'article 52, paragraphe 1, de la Charte peut comporter des limitations, à condition qu'elles soient prévues par la loi et qu'elles respectent le contenu essentiel de cette liberté ainsi que le principe de proportionnalité.

Dans un second temps, quant à l'interprétation de l'article 3, paragraphe 1, sous d), de la directive « antidiscrimination », selon lequel celle-ci est applicable en ce qui concerne, notamment, l'engagement dans une

³ Article 3, paragraphe 1, sous a) et d), de la directive « antidiscrimination », intitulé « Champ d'application ».

⁴ Aux termes de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de cette directive, celle-ci s'applique, dans les limites des compétences conférées à l'Union européenne, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion.

⁵ Selon une jurisprudence constante de la Cour, un « travailleur », au sens de cette disposition du traité, est une personne qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération.

⁶ En vertu de l'article 3, paragraphe 4, de la directive « antidiscrimination », les États membres peuvent prévoir que celle-ci ne s'applique pas aux forces armées pour ce qui concerne notamment la discrimination fondée sur l'âge.

organisation de travailleurs, la Cour considère que l'exercice de l'activité de président d'une telle organisation relève de cette disposition. En effet, le fait de présenter sa candidature à l'élection à la présidence d'une organisation de travailleurs constitue, tout comme l'exercice de la fonction de président une fois élu, une modalité d'« engagement », au sens habituel de ce terme, dans une telle organisation.

Une telle interprétation répond à l'objectif de cette directive qui consiste à établir un cadre général pour lutter contre des discriminations fondées notamment sur l'âge en matière d'emploi et de travail, de sorte que les notions qui, à l'article 3 de celle-ci, précisent le champ d'application de cette directive ne sauraient faire l'objet d'une interprétation restrictive.

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 : Amanda Nouvel ☎ (+352) 4303 2524.

Restez connectés !

