

JEAN-BAPTISTE MOUSTIÉ ET JEAN SIRO

COMPTRASEC UMR 5114 CNRS–Université Montesquieu Bordeaux IV

CJUE, gde ch., 12 oct. 2010, aff. C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark (Andersen) c/ Region Syddanmark.

La législation danoise prévoit la perception d'une indemnité spéciale de licenciement pour les salariés justifiant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise. Une disposition nationale peut prévoir une différence de traitement si elle est justifiée « objectivement et raisonnablement », comme le prévoit l'article 6 § 1 de la directive 2000/78/CE, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. La règle nationale a pour objectif de favoriser la politique de l'emploi en accordant une indemnité spécifique aux salariés dont la transition vers un nouvel emploi s'avère délicate en raison de leur ancienneté. Mais le droit à l'indemnité spéciale de licenciement s'éteint dès lors qu'un régime privé de retraite auquel l'employeur a contribué permet le versement d'une pension de vieillesse au moment du départ, et ce quand bien même le salarié ne souhaite pas exercer son droit à la retraite. La mesure en cause aboutit à priver de cette indemnité des travailleurs licenciés qui veulent rester sur le marché du travail, au seul motif qu'ils pourraient disposer d'une telle pension. La disposition excède ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs de politique sociale poursuivis et n'est ainsi pas justifiée. Constitue une discrimination fondée sur l'âge le fait de priver les salariés, éligibles au bénéfice d'une pension de vieillesse, d'une indemnité spéciale de licenciement.

CJUE, gde ch., 12 oct. 2010, aff. C-45/09, Gisela Rosenblatt c/ Oellerking Gebäudereinigungsges. mBH

La cessation de plein droit du contrat de travail prévue par une convention collective n'est pas nécessairement constitutive d'une discrimination en fonction de l'âge notamment lorsqu'elle n'instaure pas un régime impératif de mise à la retraite d'office. Elle ne s'oppose pas à ce qu'un travailleur poursuive son activité professionnelle au-delà de l'âge de départ à la retraite et ne le prive pas de la protection contre les discriminations fondées sur l'âge lorsqu'il souhaite demeurer actif et cherche un nouvel emploi.

CJUE, 2e ch., 18 nov. 2010, aff. C-356/09, Pensionsversicherungsanstalt c/ Mme K.

La CJUE était ici saisie d'une question préjudicielle concernant une mise à la retraite d'office pour un motif discriminatoire. En l'espèce, un médecin principal au sein d'une caisse d'assurance vieillesse autrichienne s'est fait licencier l'année de ses 60 ans. Ce licenciement est intervenu en application d'une convention collective permettant le licenciement des médecins ayant acquis leur droit à pension de retraite et ayant 10 ans d'expérience. Ce droit à pension étant acquis à 60 ans pour les femmes contre 65 ans pour les hommes, les femmes pouvaient donc être licenciées plus tôt.

La caisse ayant licencié soutenait une différence de traitement indirectement fondée sur le sexe et justifiée par le but légitime de la promotion du travail des jeunes. La CJUE estime ce licenciement contraire à la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement professionnel entre hommes et femmes (aujourd'hui abrogée par la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006). Elle répond logiquement que « le critère employé étant indissociable du sexe des travailleurs, il existait donc une différence de traitement directement fondée sur le sexe ».

CJUE, 2e ch., 18 nov. 2010, aff. jointes C-250/09 et C-268/09, Vasil Ivanov Georgiev c/ Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv

Le droit bulgare permet la mise à la retraite d'office des professeurs d'université ayant atteint l'âge de 68 ans, alors que dès l'âge de 65 ans ils peuvent poursuivre leur activité mais sous contrat à durée déterminée d'un an, renouvelable deux fois. La Cour considère que ces mesures constituent bien des différences de traitement fondées sur l'âge, mais qui se trouvent être objectivement et raisonnablement justifiées. Elles réglementent les conditions d'emploi après un âge déterminé mais lorsque le droit à pension de retraite est acquis. Elles poursuivent un objectif légitime lié notamment à la politique de l'emploi et du marché du travail et permettent de répartir de manière optimale les postes de professeurs entre générations. Cela constitue un objectif de politique sociale ou d'emploi et favorise par ailleurs la cohabitation de différentes générations d'enseignants et de chercheurs, condition propice à l'échange d'expériences et à l'innovation et donc au développement de la qualité de l'enseignement et de la recherche.

CJUE, gde ch., 8 mars 2011, aff. C-34/09, Ruiz Zambrano c/ Office national de l'emploi (ONEm)

Dans la présente affaire, un ressortissant colombien s'était vu refuser le bénéfice des allocations de chômage au titre de la législation belge. Présent en Belgique en tant que demandeur d'asile, il y avait travaillé sans être en possession d'un permis de travail. Ses enfants ayant bénéficié de la nationalité belge, la CJUE devait déterminer si l'ascendant ressortissant d'un État tiers assumant la charge d'enfants en bas âge citoyens de l'Union, pouvait bénéficier d'un droit de séjour et d'une dispense de permis de travail.

La CJUE rappelle que l'article 20 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne confère à toute personne ayant la nationalité d'un État membre le statut de citoyen de l'Union et que cet article « s'oppose à des mesures nationales ayant pour effet de priver les citoyens de l'Union de la jouissance effective de l'essentiel des droits conférés par leur statut de citoyen de l'Union ». En conséquence, selon la CJUE, refuser un permis de travail aux parents étrangers d'enfants citoyens de l'Union amènerait à ce que ces enfants soient « de fait, dans l'impossibilité d'exercer l'essentiel des droits conférés par leur statut ».

CJUE, gde ch., 15 mars 2011, aff. C-29/10, Koelzsch c/ État du Grand-Duché de Luxembourg

La CJUE vient ici préciser la notion de « loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail » au sens de l'article 6, § 2, a), de la Convention 80/934/CEE du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles. Selon la CJUE, la « loi applicable au salarié travaillant dans plusieurs États membres est celle du pays où il s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur ». En l'espèce, ce pays devra s'entendre comme le territoire où se trouvent « le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions [...] et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail » et « les lieux où le transport est principalement effectué, les lieux de déchargement de la marchandise ainsi que le lieu où le travailleur rentre après ses missions ».