

¹ J.-Ph. Lhernould, *RJS* 4/10, Chron. p. 257.

² J.-Ph. Lhernould, *RJS* 2015, Chron. p. 221.



CJUE, 13 novembre 2014, aff. 416/13, *Vital Pérez c/ Ayuntamiento de Oviedo*

En l'espèce, un ressortissant espagnol conteste les conditions qui ont été posées pour le recrutement d'agents d'une police locale, selon lesquelles les candidats ne doivent pas être âgés de plus de trente ans. La Cour de justice de l'Union européenne est donc amenée à se prononcer sur la licéité de ces dispositions qui conduisent à fixer une limite d'âge maximal pour postuler à cet emploi. Le contrôle doit s'opérer au regard de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, laquelle vise précisément à rendre effectif dans les États-membres le principe de l'égalité de traitement. Dans un précédent arrêt, mettant en cause la réglementation allemande (CJUE, 12 janvier 2010, aff. C-229/08 et C-341/08, *Wolf c/ Stadt Frankfurt Am Main*), la Cour de justice en avait déduit que la détermination d'un plafond d'âge, fixé en l'occurrence à trente ans pour le recrutement de pompiers, était appropriée et proportionnée en vue d'atteindre l'objectif qui consistait à assurer le caractère opérationnel et le bon fonctionnement du service des pompiers professionnels. Toutefois, la portée de cette solution devait être relativisée. Elle ne peut être « *transposée automatique-ment à toute réglementation fixant un plafond d'âge* », sa validation ne pouvant être, au contraire, qu'« *exceptionnelle* »¹. En ce qui concerne l'arrêt du 13 novembre 2014 soumis à notre analyse, la Cour de justice de l'Union européenne conclut à une violation des dispositions de la directive précitée. Selon elle, le souci d'assurer le caractère opérationnel et le bon fonctionnement des services de police, constitue en effet un objectif légitime au sens de l'article 4§1 de la directive. Cependant, il apparaît que la poursuite de cet objectif n'exigeait pas nécessairement de « *maintenir une certaine structure des âges [au sein du service], imposant de recruter exclusivement des fonctionnaires âgés de moins de trente ans* » (pt. 56). Par conséquent, cet arrêt de la CJUE permet de confirmer « *qu'au-delà de l'existence d'un objectif légitime avéré, la mesure d'âge devra être capable de franchir le test de proportionnalité* »².

CJUE 18 décembre 2014 aff. 354/13, *FOA c/ KL*

Dans cet arrêt, le requérant avait été engagé par une administration danoise en vue d'assurer à son domicile la garde d'enfants. Il fait l'objet d'un licenciement suite à une diminution du nombre d'enfants à garder. Toutefois, cet assistant maternel est le seul à avoir été licencié. Il soupçonne alors avoir été victime d'une discrimination en raison de l'obésité dont il souffre depuis de nombreuses années.

Avant de s'interroger sur le caractère discriminatoire du licenciement, il incombe à la Cour de justice de s'interroger dans un premier temps sur l'existence, dans le droit de l'Union européenne, d'un principe de non-discrimination fondée sur l'obésité en matière d'emploi et de condition de travail. S'il existe effectivement un principe général de non-discrimination³, le cas de l'obésité n'apparaît pas en revanche explicitement visé dans la liste des motifs discriminatoires. En effet, aucune disposition figurant dans les traités et le droit dérivé de l'Union ne comporte, en tant que telle, l'interdiction des discriminations fondées sur l'obésité. En outre, il n'apparaît pas envisageable, selon la Cour, d'intégrer l'obésité dans le champ d'application de la directive 2000/78/CE, en procédant à une interprétation extensive de ses dispositions (pt. 36). Or, lorsque la situation du requérant n'entre pas dans le champ d'application matériel du droit de l'Union européenne, celui-ci ne peut alors invoquer ses principes généraux ni même la Charte des droits fondamentaux (pt. 36 à 39). Cela est notamment le cas en l'espèce, dans la mesure où la Cour de justice en arrive à la conclusion selon laquelle « le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il ne consacre pas de principe général de non-discrimination en raison de l'obésité, en tant que telle, en ce qui concerne l'emploi et le travail ».

Pendant, la CJUE considère que l'état d'obésité peut constituer un « handicap » au sens de la directive 2000/78/CE. En effet, s'il n'est pas un handicap en tant que tel, l'état d'obésité peut générer les mêmes effets. Il convient de relever que cet état entraîne « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs », (pt. 53). Dans cette définition, la Cour ne vise pas seulement les limitations rendant impossible l'exercice d'une activité professionnelle mais également celles constituant une gêne effective⁴. Par conséquent, il apparaît nécessaire pour le juge national d'évaluer les conséquences qui résultent pour chaque salarié de l'état d'obésité dont ils peuvent souffrir. Selon le résultat de cette évaluation, ils pourront alors bénéficier d'une protection contre les discriminations, et en particulier du dispositif de preuve allégée. Il suffit pour le salarié de présenter des faits qui permettent de présumer que la décision de licenciement litigieuse est fondée sur la seule existence de son handicap, pour que l'employeur soit contraint d'apporter la preuve contraire.

³ Cf. not. directive 2000/43/CE, 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ; directive 2000/78/CE, 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ; Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 7 décembre 2000, article 21.

⁴ CJUE, 18 mars 2014, aff. C-363/12.

