

Une politique salariale défavorable aux nouveaux engagés n'est pas discriminatoire

Le 19 mars 2019

Salary & Benefits

Le fait pour un employeur de diminuer, à partir d'une date déterminée, la rémunération des travailleurs recrutés et d'engager des travailleurs à un niveau de fonction inférieur à celui des travailleurs déjà en fonction, ne constitue pas une discrimination indirecte fondée sur l'âge.

1. Les faits

Au cours de l'année 2011, le ministère de l'enseignement irlandais engage deux jeunes enseignants.

Une circulaire ministérielle prévoit, à compter du 1er janvier 2011 :

- Une diminution de 10 % de la rémunération octroyée aux nouvelles recrues par rapport à la rémunération des enseignants déjà en fonction ;
- Un classement des nouvelles recrues à un grade de niveau 1, alors que les enseignants étaient antérieurement engagés à un grade de niveau 2 ou de niveau 3, au sein de la fonction publique irlandaise.

Ce nouveau régime est applicable à tous les enseignants engagés après le 1er janvier 2011, quel que soit leur âge.

Les deux enseignants contestent ces mesures et invoquent l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur leur âge car 70 % des travailleurs impactés par cette réforme sont âgés de moins de 25 ans.

2. Décision de la Cour

La directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail interdit toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée, notamment, sur l'âge.

- **Une discrimination directe fondée sur l'âge** se produit lorsqu'une personne d'un âge donné est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est dans une situation comparable.
- **Une discrimination indirecte fondée sur l'âge** se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un âge donné, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce

critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

Selon la Cour, il existe une différence de traitement entre les enseignants déjà occupés par l'autorité publique et les nouvelles recrues.

Cependant, la Cour constate que seul critère pertinent retenu pour l'application du nouveau régime de salaires et de classement barémique est la date de recrutement des travailleurs, indépendamment de l'âge de ceux-ci au moment de leur recrutement.

Selon la Cour, ce critère est un élément objectif et neutre, distinct à toute prise en considération de l'âge des travailleurs recrutés. Le fait que les nouvelles recrues soient en majorité âgées de moins de 25 ans est sans incidence.

Par conséquent, les nouvelles conditions de rémunération instituées par l'employeur ne reposent sur aucun critère directement ou indirectement lié à l'âge des travailleurs. Il n'existe donc en l'espèce aucune discrimination directe ou indirecte.

3. Que retenir de cet arrêt ?

L'employeur peut engager des nouveaux travailleurs en leur appliquant des conditions de travail (rémunération, niveau barémique, etc.) moins favorables que celles octroyées aux travailleurs déjà occupés au sein de l'entreprise.

L'employeur doit toutefois veiller à :

- Respecter les conditions de travail et les barèmes de rémunérations déterminés légalement ou conventionnellement ;
- Déterminer une date d'application des nouvelles conditions de travail ;
- Prévoir que ce nouveau régime sera appliqué à toutes les nouvelles recrues, indépendamment de leur âge.

Source : C.J.U.E., 14 février 2019, C-154/18, www.curia.europa.eu

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be