



Analyse de la jurisprudence sur les limites d'âge pour l'exercice d'un emploi (octobre 2025)

Inhoudstafel

1 Richtlijnen.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
I. Cadre juridique des discriminations basées sur l'âge dans le domaine de l'emploi	3
1.1 Exigences professionnelles essentielles et déterminantes	4
1.2 Objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle	5
1.3 Action positive et clause de sauvegarde.....	5
2 Jurisprudence européenne	5
2.1 Exigences professionnelles essentielles et déterminantes	6
2.2 Objectifs légitimes de politique de l'emploi ou du marché du travail	7
3 Jurisprudence belge	9
3.1 Limites d'âge à l'embauche et au licenciement prévues dans des actes privés.....	9
3.2 Limites d'âge contenues dans des normes à valeur réglementaire ou législative	11
4 Conclusion	12

1 Introduction et contexte

Chaque année, Unia reçoit de nombreux signalements liés à l'existence de limites d'âge pour postuler, ou pour continuer à exercer, dans le cadre de certains types de métiers ou de fonctions.

Dans nos sociétés, de nombreuses activités, autorisations, évènements de la vie en société sont structurés sur base de l'âge ; par ailleurs, il n'est pas rare que l'atteinte d'un certain âge ouvre ou ferme l'accès à certains droits ou activités (on peut notamment penser au droit de vote, à l'obtention du permis de conduire, au bénéfice des allocations familiales ou à l'atteinte de l'âge de la pension). Certaines limites d'âge sont dès lors courantes dans notre quotidien et sont socialement et juridiquement acceptées. Toutefois, la frontière est mince entre la fixation d'une limite d'âge légitime et une discrimination sur base de l'âge, laquelle est quant à elle interdite par la législation antidiscrimination belge et européenne.

Récemment, l'ordonnance du président du [tribunal du travail Bruxelles du 26 novembre 2019](#), qui se prononçait sur la limite d'âge de 25 ans appliquée par Skeyes (ex Belgocontrol) au recrutement de ses contrôleurs aériens, est devenu définitif ([cour du travail de Bruxelles, 10 septembre 2024](#)). C'est l'occasion de faire le point sur la jurisprudence relative aux limites d'âge qui existent en matière d'emploi. De telles limites peuvent se présenter à l'embauche ou mener à la fin de relations de travail, elles existent dans des domaines divers et variés comme l'armée, la propriété publique, les hôpitaux, ... et trouvent leurs sources tantôt dans des législations ou actes réglementaires, tantôt dans le cadre de relations privées.

Après avoir rappelé le cadre juridique qui entoure la possibilité de fixer des limites d'âge dans l'emploi (I.), nous faisons un tour d'horizon de la jurisprudence européenne (II.) et belge (III.) sur le sujet.

I. Cadre juridique des discriminations basées sur l'âge dans le domaine de l'emploi

L'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge dans les relations de travail découle de la [Directive européenne 2000/78/CE](#) portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et de sa transposition dans la [loi belge du 10 mai 2007](#) visant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après la loi antidiscrimination).

L'usage d'une limite d'âge dans les relations de travail — que cela soit pour accéder à une procédure de sélection ou pour mettre fin à une collaboration — n'est autorisé par la législation antidiscrimination que dans un nombre limité de cas, et uniquement si une telle limite peut être justifiée conformément à la législation. Autrement, il s'agit d'une discrimination directe basée sur l'âge.

Toutefois, l'âge est un critère protégé différent des autres critères contenus dans la Directive 2000/78 : des différences de traitement basées sur ce critère peuvent être justifiées de manière plus large que pour les autres critères que sont notamment l'orientation sexuelle, les convictions religieuses ou le handicap. Dès ses considérants, la Directive 2000/78 précise en effet que « *des différences de traitement liées à l'âge peuvent être justifiées dans certaines circonstances et appellent donc des dispositions spécifiques qui peuvent varier selon la situation des États membres. Il est donc essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et les discriminations qui doivent être interdites* ».

L'avocat général de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après CJUE) le résume dans son [avis](#) rendu dans le cadre de l'arrêt *Age Concern* ([CJUE, arrêt Age Concern England, C-388/07, 5 mars 2009](#)) soulignant qu'il existe « une véritable différence entre l'âge et les autres motifs mentionnés par l'article 2 de la Directive 2000/78. L'âge n'est pas, par nature, un « motif suspect », du moins pas autant que, par exemple, la race ou le sexe. En principe simples à administrer, claires et transparentes, les différentiations fondées sur l'âge, les limites d'âge et les mesures liées à l'âge sont au contraire courantes en droit et en particulier dans la législation sociale et relative à l'emploi. En même temps, l'âge constitue un critère indéterminé. Le caractère de discrimination fondée sur l'âge d'une différence de traitement peut non seulement dépendre de la question de savoir si elle est fondée directement ou indirectement sur l'âge, mais également de celle de savoir quel âge est concerné. Par conséquent, il peut être beaucoup plus difficile que, par exemple, dans le cas de la différence de traitement fondée sur le sexe de déterminer où les différences de traitement fondées sur l'âge justifiées s'arrêtent et où commence la discrimination injustifiée ».

Juridiquement, cela se traduit dans la Directive 2000/78 comme suit : outre les « exigences professionnelles essentielles et déterminantes », qui peuvent fonder une différence de traitement directe justifiée pour tous les critères contenus dans la Directive 2000/78, une distinction directe sur base de l'âge est également acceptable lorsqu'elle est « objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ».

Nous proposons de passer brièvement en revue les causes de justification prévues dans la législation antidiscrimination belge, telles qu'appliquées aux limites d'âge, avant d'analyser plus en détail la jurisprudence européenne et belge en la matière.

1.1 Exigences professionnelles essentielles et déterminantes

Une première justification possible de restrictions basées sur l'âge est l'existence d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante qui serait liée à un âge spécifique (Directive 2000/78, art. 4.1. ; loi antidiscrimination, art. 8).

Afin de pouvoir justifier une limite d'âge sur cette base, il faut pouvoir démontrer qu'en raison de la nature des activités (professionnelles) ou du contexte dans lequel elles sont exercées, il serait impossible d'exercer la fonction si l'on (n') a (pas) un certain âge. Cette exigence doit en outre reposer sur un objectif légitime et être proportionnée par rapport à cet objectif. Seul un juge peut *in fine*, dans un cas concret, trancher la question de savoir si une caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

En matière d'âge, on suppose souvent qu'il existe un lien direct entre l'âge et les capacités physiques, voire mentales. Toutefois, l'analyse de la jurisprudence montre que l'application de l'âge comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante n'est acceptée que dans certains cas restreints.

1.2 Objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle

Par ailleurs, le législateur belge a fait usage de la possibilité qu'on mentionnait *supra*, et prévue par la Directive 2000/78 en son article 6, § 1, de prévoir que des distinctions sur base de l'âge ne sont pas des discriminations parce qu'elles sont justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime de politique de l'emploi, du marché du travail, ...

Toutefois, au lieu d'identifier et de prévoir lui-même les cas dans lesquels de telles distinctions ne seraient pas des discriminations, il a intégré cette exception générale dans la législation antidiscrimination (loi antidiscrimination, art.12).

Or, si la CJUE a estimé que le terme « droit national » ne vise pas uniquement des dispositions législatives au sens formel, mais doit être interprété largement (voir p. ex. [CJUE, arrêt Rosenbladt, C-45/09, 12 octobre 2010](#), qui accepte une différence de traitement fixée par une convention collective de travail d'application générale à tous les travailleurs d'un secteur, la transposition belge ne contient plus aucune référence au « droit national ». L'article 12 de la loi antidiscrimination permet au contraire, à première vue, à tout employeur d'invoquer cette exception pour justifier une distinction sur base de l'âge qu'il effectuerait de sa propre initiative ; on aura d'ailleurs l'occasion de voir que les juridictions belges se sont déjà prononcées en ce sens. Certains auteurs estiment toutefois qu'afin d'être conforme à la Directive 2000/78, cet article devrait être interprété comme n'étant pas applicable, par exemple, à des entreprises qui reprendraient des limites d'âge dans leurs statuts, leurs règlements ou les contrats de travail qu'elles passent avec leurs travailleurs (Aerts L. et De Meyst D., 'Verplicht vertrek bij 65. Leeftijdsclausules in de dienstensector: analyse vanuit het discriminatierecht en vrijheid van vereniging', *Limburgs Rechtsleven*, 2022/2, 100).

1.3 Action positive et clause de sauvegarde

Les autres possibilités de justification de l'utilisation de limites d'âge sont les justifications générales acceptées dans la législation antidiscrimination : les mesures d'action positive (loi antidiscrimination, art. 10) et les distinctions imposées par ou en vertu de lois (loi antidiscrimination, art. 11). Au sujet de cette dernière exception, on trouve dans la législation belge et celle des entités fédérées plusieurs exemples de limites d'âge, comme en ce qui concerne les contrats premier emploi ou les limites d'âge pour les militaires.

[Voy. par ex. la [loi du 28 février 2007](#) fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des forces armées qui fixe une limite d'âge de 33 ans pour le recrutement en tant que militaire de service actif et de 25 ans pour les pilotes].

Dans les parties suivantes, nous explorerons la jurisprudence européenne et nationale relative aux limites d'âge à la lumière de l'interdiction de la discrimination, en précisant la manière dont les notions telles que l'exigence professionnelle essentielle et déterminante et les objectifs légitimes d'intérêt général sont interprétées dans la jurisprudence dans des cas concrets.

2 Jurisprudence européenne

La CJUE a eu l'occasion de se prononcer à de nombreuses reprises sur la légitimité de différentes limites d'âge, tant en matière de recrutement qu'en ce qui concerne la fin de l'emploi ou de la collaboration, et leur compatibilité avec la Directive 2000/78. La jurisprudence de la CJUE exerce également une influence

sur l'interprétation de la législation belge relative à la lutte contre les discriminations dans un contexte national.

2.1 Exigences professionnelles essentielles et déterminantes

La jurisprudence de la CJUE contient plusieurs décisions dans lesquelles les caractéristiques liées à l'appartenance à une catégorie d'âge déterminée sont considérées comme des exigences professionnelles essentielles et déterminantes au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la Directive 2000/78. La CJUE a admis que certaines capacités physiques ou mentales particulières peuvent être liées à l'âge et peuvent dès lors, dans des circonstances particulières, justifier qu'une limite d'âge soit en tant qu'exigence professionnelle.

Par exemple, la limite d'âge de 30 ans pour le recrutement de pompiers ([CJUE, arrêt Wolf, C-229/08, 12 janvier 2010](#)) et celle de 35 ans pour les agents de la police régionale exerçant des fonctions opérationnelles et exécutives ([CJUE, arrêt Salaberria Sorondo, C-258/15, 15 novembre 2016](#)) ont été jugées justifiées au vu du des exigences professionnelles essentielles et déterminantes liées aux conditions physiques que doivent remplir ces travailleurs. En revanche, la limite d'âge maximale de 30 ans pour le recrutement dans la police locale ([CJUE, arrêt Vital Pérez, C-416/13, 13 novembre 2014](#)) n'a pas été considérée comme justifiée par la CJUE.

De même, dès lors que la fonction de commissaire de police ne requérait pas de capacités physiques particulières, l'âge ne peut être considéré comme une exigence professionnelle ([CJUE, arrêt Ministero dell'Interno, C-304/21, 17 novembre 2022](#)). Et même dans les cas où des capacités physiques sont requises, la CJUE estime qu'un test d'aptitude physique constitue une mesure appropriée et moins restrictive qu'une limite d'âge stricte de 30 ans.

Le contexte général, notamment les pratiques de droit interne ou international, est déterminant pour la CJUE dans l'évaluation de la proportionnalité d'une limite d'âge spécifique. Ainsi, le fait que des dispositions nationales et internationales fixent une limite d'âge à l'exercice de la profession de pilotes de ligne à 65 ans démontre, selon la CJUE, que la limite fixée à 60 ans par une convention collective pour certains pilotes de l'aviation civile ne peut pas être justifiée par l'argument selon lequel les pilotes ne disposeraient plus des capacités physiques nécessaires à l'exercice de leur activité, et ne constitue donc pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante ([CJUE arrêt Prigge, C-447/09, 13 septembre 2011](#)).

A l'inverse, la CJUE a estimé que la limite d'âge fixée pour des pilotes effectuant des opérations militaires à 60 ans ([CJUE, arrêt Gennaro Cafaro, C-396/18, 7 novembre 2019](#)) pouvait être justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante concernant les capacités physiques des pilotes en cause, ceux-ci «*étant habituellement appelés à intervenir dans des conditions difficiles, voire extrêmes, de sorte que la réalisation de ces opérations requerrait des exigences physiques particulièrement élevée*». Elle laisse cependant l'analyse de la proportionnalité de cette exigence à la juridiction de renvoi, «*compte tenu de la nature spécifique des activités poursuivies (...) et des exigences physiques imposées aux pilotes employés par cette société*».

La CJUE exige, dans les arrêts précités, qu'un lien soit établi – scientifiquement ou à tout le moins via une source officielle – entre les capacités physiques particulières et une tranche d'âge déterminée, afin qu'une limite d'âge puisse être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Cette évaluation peut également prendre en compte la durée de la formation ainsi que la période pendant laquelle les tâches physiquement exigeantes peuvent raisonnablement être accomplies, dans le but de garantir l'efficacité et le bon fonctionnement du service en cause. Elle a estimé que les Etats membres ont

pu démontrer de telles exigences physiques particulières dans les arrêts *Wolf* et *Salaberria Sorondo*, mais par exemple pas dans l'arrêt *Vital Pérez*.

Par contre, la CJUE a admis de manière bien plus stéréotypée – et semble-t-il sans se baser sur la moindre étude scientifique ou information officielle – que la fixation d'une limite à 68 ans pour pouvoir exercer comme dentiste conventionné pouvait être jugée comme nécessaire afin de protéger la santé des patients, que celui-ci soit « *envisagé sous l'angle de la compétence des dentistes ou sous celui de l'équilibre financier du système national de santé* » ([CJUE, arrêt Petersen, C-341/08 12 janvier 2010](#)). Il est vrai que l'Allemagne n'invoquait pas dans cette affaire des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, mais bien le fait que la mesure en cause viserait à « la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui », conformément à l'article 2.5. de la Directive 2000/78.

[Notons que la CJUE a toutefois estimé, *in fine*, que la mesure en cause présentait des incohérences (puisque elle permettait toujours aux dentistes d'exercer en dehors du système de conventionnement) et qu'elle ne pouvait dès lors être considérée comme nécessaire à la protection de la santé.]

2.2 Objectifs légitimes de politique de l'emploi ou du marché du travail

Comme on l'a rappelé plus haut, la Directive 2000/78 prévoit une autre possible justification d'une distinction directe fondée sur l'âge, lorsque celle-ci est objectivement et raisonnablement justifiée, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime par exemple lié à la politique en matière d'emploi, de marché du travail ou de formation professionnelle, et lorsque les moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires.

La jurisprudence constante de la CJUE est fixée en ce sens que cet objectif spécifique de politique sociale ne doit pas nécessairement ressortir explicitement des dispositions concernées (voir notamment les arrêts *Fuchs et Köhler* ou *Hörnfeldt* ([CJUE, arrêt Fuchs et Köhler, C-159/10 et C-160/10, 12 juillet 2011](#) et [CJUE, arrêt Hörnfeldt, C-141/11, 5 juillet 2012](#))). Cependant, dans l'arrêt *Prigge* précité, la CJUE a précisé que cette provision ne couvre pas la sécurité du trafic aérien comme objectif légitime, car celle-ci ne relève pas d'une politique de l'emploi ou du marché du travail.

Dans le cadre du test de proportionnalité, les dispositions contestées doivent être replacées dans leur contexte législatif, et il convient de tenir compte à la fois du préjudice subi par les personnes concernées et des avantages qu'elles procurent à la société dans son ensemble ainsi qu'aux individus qui la composent (voir arrêt *Rosenbladt, supra*).

Dans l'arrêt *Vital Pérez* (ég. *supra*), la CJUE examine également la limite d'âge de 30 ans pour les agents locaux à la lumière de l'article 6, paragraphe 1 de la Directive 2000/78: l'objectif d'une répartition équilibrée des âges ne peut être accepté que si le gouvernement démontre qu'il encourage également de nouvelles embauches (ce qui n'est pas le cas, point 63). La CJUE accepte les objectifs liés aux exigences de formation pour la fonction concernée et à la nécessité d'un nombre raisonnable d'années de service, mais juge que la limite d'âge de 30 ans n'est pas justifiée au regard d'un âge de départ à la retraite fixé à 65 ans.

La CJUE a eu à connaître de 2 limites pour l'exercice de la profession de notaire. Dans une affaire concernant la limite d'âge fixée en Italie, qui était de 50 ans pour pouvoir participer au concours permettant l'accès à la profession, la CJUE a examiné *in concreto* les explications avancées par le législateur italien pour justifier cette limite (la garantie de la stabilité de l'exercice de la profession de notaire pendant une durée significative avant le départ à la retraite, de manière à préserver la viabilité du système de prévoyance

sociale, la nécessité de protéger le bon fonctionnement des prérogatives notariales, celles-ci étant caractérisées par un haut degré de professionnalisme, et, enfin, la facilitation du renouvellement générationnel et le rajeunissement de cette profession), mais a estimé que ceux-ci ne semblaient pas être véritablement poursuivis par la législation en cause, et, en tout état de cause, dépassait ce qui était nécessaire pour atteindre ces objectifs ([CJUE, arrêt *Ministero della Giustizia, C-914/19, 3 juin 2021*](#)).

Par contre, en ce qui concerne la limite d'âge de 60 ans pour une première nomination en tant qu'avocat-notaire, la CJUE a jugé, dans l'arrêt *Rechtsanwältin und Notarin* ([CJUE, arrêt *Rechtsanwältin und Notarin, C-408/23, 7 octobre 2024*](#)), que l'objectif poursuivi était légitime. Celui-ci visait la nécessité de garantir un nombre raisonnable d'années de service avant la retraite, d'assurer un notariat de haute qualité et de favoriser une structure d'âge équilibrée. La CJUE a estimé que les mesures adoptées étaient appropriées et nécessaires.

La CJUE s'est également prononcée, dans une dizaine d'arrêts, sur la cessation automatique des relations de travail à l'âge de la retraite et sur leur compatibilité avec l'article 6, paragraphe 1, de la Directive 2000/78. Cette jurisprudence reconnaît que des objectifs tels que la justice intergénérationnelle (arrêt *Rosenbladt, supra*), la création d'une structure d'âge équilibrée et l'optimisation de la gestion du personnel (arrêt *Fuchs et Köhler, supra*), ou encore la promotion de l'emploi des jeunes travailleurs (arrêt *Hörnfeldt, supra*), peuvent constituer des objectifs légitimes justifiant une différence de traitement fondée sur l'âge.

Bien que l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge doive être interprétée à la lumière du droit au travail, notamment reconnu à l'article 15, paragraphe 1, de la [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#), avec une attention particulière portée à la participation des travailleurs âgés à la vie professionnelle ([CJUE, arrêt *Comune di Gesturi, C-670/18, 2 avril 2020*](#)), la CJUE considère que l'instauration d'un âge de départ à la retraite obligatoire peut être appropriée et nécessaire pour atteindre l'objectif légitime de promotion de l'emploi et l'amélioration de l'accès au marché du travail ([CJUE, arrêt *Palacios de la Villa, C-411/05, 16 octobre 2007*](#) et [CJUE, arrêt *Georgiev, C-250/09 et C-268/09, 18 novembre 2010*](#)).

Selon la CJUE, il s'agit en effet d'objectifs d'intérêt général, qui se distinguent des motivations purement individuelles propres à la situation de l'employeur, telles que la réduction des coûts ou l'amélioration de la compétitivité (not. l'arrêt *Fuchs et Köhler, supra*).

Dans l'ensemble des arrêts précités, la CJUE a dès lors validé les mécanismes ou législations actant la fin des relations de travail à un âge donné, mis en place dans les Etats membres, au regard de l'article 6, § 1 de la Directive 2000/78.

A l'inverse, dans l'arrêt *Commission européenne c. Hongrie* ([CJUE, arrêt *C.E. c. Hongrie, C-286/12, 6 novembre 2012*](#)), la CJUE a jugé que la réduction soudaine de l'âge de la retraite des juges, passant de 70 à 62 ans, poursuivait certes un objectif légitime de politique sociale au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la Directive 2000/78 – à savoir l'instauration d'une structure d'âge équilibrée – mais que la mesure n'était pas proportionnée. La disposition en cause allait au-delà de ce qui était nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi et portait une atteinte excessive aux intérêts des personnes concernées.

3 Jurisprudence belge

3.1 Limites d'âge à l'embauche et au licenciement prévues dans des actes privés

La jurisprudence belge relative aux limites d'âge à l'embauche dans les relations de travail reste relativement limitée. Concernant la limite d'âge de 25 ans pour participer à un concours de recrutement pour le poste de contrôleur aérien, le président du tribunal du travail a estimé que la capacité de perception situationnelle exigée ne constituait pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante liée à cet âge spécifique ([prés. tribunal du travail de Bruxelles, 26 novembre 2019](#)).

[Voy. aussi [Conseil d'Etat 27 octobre 2022, arrêt n° 254,911](#) : Un candidat qui n'a pas pu participer à l'examen d'entrée en tant que contrôleur aérien chez Skeyes, en raison du fait qu'il avait plus de 25 ans, a contesté cette décision devant le Conseil d'Etat. Ce dernier a annulé la décision de refus de participation de Skeyes, estimant qu'il n'existait pas de justification raisonnable suffisante pour la limite d'âge mise en place. L'objectif de sécurité aérienne est reconnu comme important et légitime, mais une limite d'âge ne semble pas adéquate pour l'atteindre, car aucune preuve scientifique n'existe concernant le lien entre âge et capacités cognitives et de perception spatiale.]

Dans l'affaire Skeyes, le juge a mis en doute le lien entre cette limite d'âge très basse et les compétences requises : des recherches ont montré que l'expérience joue un rôle aussi, voire plus important que l'âge, et aucun élément scientifique ne démontrait que l'âge de 25 ans constituait un âge à partir duquel la perception situationnelle déclinerait. En outre, la mesure n'était pas proportionnée au regard de l'objectif légitime de sécurité du trafic aérien.

L'entreprise publique autonome Skeyes a tenté de convaincre le tribunal du travail qu'elle appliquait l'article 12 de la loi antidiscrimination, en invoquant des objectifs tels que : garantir un niveau élevé de qualité dans le contrôle aérien, éviter les litiges relatifs à l'aptitude, maximiser les chances de réussite des candidats en formation, assurer une expérience suffisante chez les contrôleurs aériens, et répondre aux besoins en personnel. Toutefois, le juge a estimé que la prévention des conflits et la rentabilité économique de la formation ne relevaient pas d'un objectif social, mais de l'intérêt propre de l'employeur, et que les autres objectifs invoqués n'étaient pas proportionnés à l'importance de la limite d'âge, qui était particulièrement basse. Les 7 victimes individuelles dans cette affaire ont obtenu une indemnisation après l'abandon de la procédure d'appel par Skeyes.

Appelée à se prononcer sur la limite d'âge de 36 ans pour la promotion des arbitres vers la première division nationale de football, la cour du travail a jugé qu'aucune preuve n'avait été apportée démontrant que cette limite d'âge précise constituait une exigence professionnelle essentielle et déterminante ([cour du travail de Bruxelles, 29 février 2008](#)).

Les autres jurisprudences dont nous avons connaissance et ayant trait à des limites d'âge ne concernent plus des limites d'âge à l'embauche mais bien l'âge auquel il est mis fin à certains contrats de travail ou collaborations. Les cours et tribunaux ont notamment eu à connaître de plusieurs affaires liées à des limites d'âge fixées par des structures hospitalières dans leurs relations avec des médecins.

Certaines de ces situations ont été considérées comme discriminatoires. C'est notamment le cas dans le cadre de l'arrêt rendu par la [cour du travail de Bruxelles le 26 juillet 2013](#), concernant la fin de la collaboration entre un hôpital et un diabétologue âgé de 77 ans. En effet, alors qu'une convention prévoyait la fin de la collaboration entre l'hôpital et le médecin en cause à 65 ans, celui-ci avait obtenu de pouvoir

continuer à préster 2 demi-journées de consultation par semaine en tant que médecin honoraire. Toutefois, le conseil d'administration de l'hôpital avait entretemps décidé d'une limite d'âge de 75 ans au-delà de laquelle toute forme de collaboration entre l'institution et un médecin s'arrêterait, et le médecin s'est donc vu signifier la fin de leur collaboration. La cour du travail a constaté que les objectifs invoqués par l'hôpital (la nécessité de garantir la continuité des soins, d'assurer le renouvellement des prestataires et d'éviter de devoir contrôler les aptitudes d'un médecin âgé) étaient en tant que tels des motifs objectifs et raisonnables de justification, mais qu'ils étaient en l'espèce hypothétiques et invoqués pour les besoins de la cause. Ils n'étaient pas réellement présents dans le cas d'espèce : en effet, en l'occurrence, le départ du médecin en cause laissait de nombreux patients sans suivi médical car les autres étaient déjà débordés, et l'annonce de la rupture et de la date de fin de la relation de travail s'était fait de manière abrupte sans une période transitoire suffisante.

Le jugement (non publié) rendu par le tribunal du travail de Bruxelles du 17 janvier 2020 était également particulièrement critique de l'utilisation de telles limites d'âge : saisi par un médecin anesthésiologue à la suite du refus d'une institution hospitalière de prolonger leur collaboration à l'atteinte de ses 67 ans, le tribunal du travail s'était interrogé sur la pertinence d'un tel critère : « *Le choix de l'âge, comme facteur justifiant la fin de la relation de travail, donne l'apparence d'une objectivité qui cependant ne repose que sur un postulat, celui de l'atteinte de la limite des capacités professionnelles. Si l'on prend en compte en outre des considérations de politique de l'emploi ou de marché du travail, la situation n'est pas différente, il s'agit encore de décréter, de manière arbitraire puisque la règle ne distingue pas les différents métiers et la nécessité objective de pourvoir à leur renouvellement, que les uns (plus de 67 ans ou de 75 ans) doivent céder la place aux autres. Ces choix ne reposent pas sur des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, ces conditions n'étant pas définies, pas plus que la nature des activités spécifiques concernées ou le contexte dans lequel celles-ci sont exercées.* »

Ce jugement a cependant été réformé en appel, la cour du travail ayant quant à elle estimé que les arguments avancés par l'hôpital pour justifier la limite d'âge de 67 ans étaient pertinents et proportionnés aux objectifs poursuivis par celui-ci. La cour du travail a notamment eu égard au fait que l'institution avait l'obligation de s'organiser pour pouvoir garantir la continuité des soins, au vu de sa mission d'intérêt général confiée par le législateur et des exigences notamment de la législation sur les hôpitaux, ce qui impliquait notamment de prévoir les cas dans lesquels la relation contractuelle avec les médecins prenait fin, ainsi que la nécessité de pouvoir planifier les effectifs et de disposer d'une prévisibilité dans le renouvellement des postes. Elle a dès lors admis la fixation d'une limite d'âge générale (67 ans), de même que le refus de prolonger la collaboration avec le requérant en cause (laquelle était possible en principe jusque 75 ans) et estimé que les alternatives proposées par le requérant comme moins attentatoires à ses droits (comme la réalisation de tests afin de vérifier les aptitudes des médecins plus âgés) ne permettaient pas d'atteindre de manière aussi complète les objectifs de l'hôpital ([cour du travail de Bruxelles, 24 avril 2023](#)).

Le tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, avait déjà tranché en ce sens auparavant : il avait estimé que « *l'exercice de l'art de guérir et les responsabilités qu'il engendre à l'égard des patients requiert des aptitudes intellectuelles et éventuellement physiques, selon les spécialités, intactes. D'autre part, au sein d'une équipe, des médecins expérimentés sont indispensables au même titre que des médecins ayant été formés plus récemment et pouvant mieux supporter la charge de travail. Une certaine mixité des âges est sans aucun doute nécessaire. On peut donc concevoir qu'un âge maximum théorique (65 ans), applicable à tous les médecins quelle que soit leur fonction, soit fixé, que des prolongations soient rendues possibles, en fonction des situations et des besoins particuliers (...)* » ([tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, 15 mars 2019](#)).

2 autres arrêts plus récents admettent également l'utilisation de telles clauses, dans le cadre de l'arrêt de la collaboration avec un gynécologue ayant atteint l'âge de 65 ans ([cour du travail de Bruxelles, 5 septembre 2023](#)), et avec un médecin ORL ayant atteint l'âge de 67 ans ([cour du travail de Bruxelles, 22 janvier 2025](#)).

Dans un arrêt récent relatif à l'utilisation de l'âge de la retraite comme motif de licenciement d'un directeur, la cour du travail de Bruxelles a jugé qu'il n'y avait pas de discrimination fondée sur l'âge, dès lors que la promotion de l'emploi des jeunes constitue un objectif légitime de politique publique, dans le cadre duquel le licenciement apparaît comme approprié et nécessaire. Selon la cour du travail, l'atteinte de l'âge de la retraite constitue un moment charnière dans la vie et dans la carrière professionnelle, et il n'est « pas déraisonnable » de licencier quelqu'un à cette occasion ([cour du travail de Bruxelles, 12 mars 2024](#)).

Le raisonnement de la cour du travail semble toutefois relativement superficiel, puisque celle-ci accepte tant l'objectif légitime que sa proportionnalité sans vérifier si, *in concreto*, il était véritablement recherché et proportionnel à la limitation des droits de la personne qui a atteint l'âge de la retraite. Au surplus, on notera que la cour du travail se réfère, dans sa motivation sommaire, à [l'arrêt n° 107/2010](#) de la Cour constitutionnelle du 30 septembre 2010 pour appuyer sa position, alors que cet arrêt a trait à la validité d'une disposition qui prévoit la possibilité d'un préavis raccourci lorsque la personne licenciée a atteint l'âge de la retraite (ancien article 83, § 1er de la loi sur les contrats de travail, actuellement article 37/6), au regard du principe d'égalité, mais pas au licenciement d'une personne en raison du fait qu'elle a atteint cet âge.

Toutefois, on notera que l'arrêt est rendu dans des circonstances de fait particulière : la personne en question avait elle-même annoncé son départ à la retraite – et donc sa volonté de prendre sa pension, mais s'est ensuite plainte de discrimination basée sur l'âge à la suite du fait que son employeur avait décidé de la libérer de toute prestation 2 mois avant la date convenue pour la fin de son contrat de travail. La cour du travail aurait peut-être une appréciation différente si la personne en cause n'avait pas souhaité partir à la pension.

A l'inverse, le tribunal du travail d'Anvers, division Hasselt, avait estimé, dans un jugement du 8 décembre 2020, que le licenciement d'une personne parce qu'elle avait atteint l'âge de la retraite constituait une discrimination directe sur base de l'âge ([tribunal du travail d'Anvers, division Hasselt, 8 décembre 2020](#)).

3.2 Limites d'âge contenues dans des normes à valeur réglementaire ou législative

En ce qui concerne des limites d'âge fixées par des textes législatifs, certaines ont été contestées devant la Cour constitutionnelle, avec peu de succès jusqu'ici.

La disposition qui a pour effet que des magistrats qui sont âgées de 62 ans ou plus ne peuvent candidater à la désignation en tant que chef de corps a notamment fait l'objet d'un recours en annulation. Toutefois, la Cour constitutionnelle a estimé qu'il s'agissait d'une conséquence logique du fait que l'âge d'admission à la retraite pour les magistrats de l'ordre judiciaire est de 67 ans, et que le mandat en cause est un mandat de 5 ans, dont il ressort des travaux préparatoires que le législateur a voulu qu'il puisse être exécuté entièrement par la personne choisie ([Cour constitutionnelle, 7 novembre 2007](#)).

Plus récemment, la Cour constitutionnelle a eu à se prononcer sur la limite d'âge pour les huissiers de justice introduite par la loi du 26 décembre 2022. Alors qu'aucune limite d'âge n'existe auparavant, le Code judiciaire prévoit, depuis l'adoption de cette loi, que les huissiers sont nommés jusqu'à l'âge de 70 ans, avec

une exception pour les huissiers qui ne sont pas nommés depuis 30 ans, qui peuvent rester nommés jusqu'à un maximum de 75 ans ([Cour constitutionnelle, 4 décembre 2024](#)).

Plusieurs huissiers de justice ont contesté cette limite d'âge, estimant qu'elle violait les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec la Directive 2000/78. Toutefois, la Cour constitutionnelle a estimé que la disposition en cause poursuivait un objectif légitime (notamment, « *la nécessité de passer le flambeau aux jeunes pour permettre la « relève » par ceux-ci* »), et était appropriée et nécessaire pour remplir celui-ci. Elle estime en effet, d'une part, que dans une profession où le nombre de places disponibles est limité, une limite d'âge est de nature à faciliter l'accès des jeunes et à garantir ainsi une répartition équilibrée des âges au sein de la profession. D'autre part, la mesure attaquée ne cause pas une atteinte excessive aux intérêts légitimes des huissiers de justice ayant atteint 70 ans, au vu notamment du statut particulier de l'huissier de justice, que la limite d'âge est supérieure à l'âge de la retraite, qu'elle est similaire à celle s'appliquant dans d'autres fonctions et n'est pas absolue.

La limite d'âge de 75 ans introduite par un décret flamand pour les membres des conseils de fabrique d'église a été considérée comme une discrimination fondée sur l'âge injustifiée par la Cour constitutionnelle ([Cour constitutionnelle, 5 octobre 2005](#)). « *L'instauration d'une limite d'âge qui s'applique sans exception exclut toute une catégorie de croyants âgés, toujours plus importante dans la communauté religieuse, de toute cogestion des biens de cette communauté. La mesure est donc disproportionnée à l'objectif poursuivi par le législateur décrétal.* » La mesure a donc été jugée disproportionnée par rapport à l'objectif poursuivi par le législateur décrétal, à savoir le rajeunissement et le renouvellement des membres des conseils d'église.

La limite d'âge de 35 ans pour la nomination en tant qu'ouvrier de propreté publique prévue par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le règlement du personnel de Bruxelles-Propreté, n'a quant à elle pas été censurée par le Conseil d'Etat. Le Conseil d'Etat a estimé qu'une telle limite était « *un moyen approprié et nécessaire pour atteindre un objectif légitime, à savoir - comme pour tout employeur - s'assurer autant que possible que les personnes envisagées pour l'emploi soient en mesure de répondre aux exigences essentielles et déterminantes de la fonction et qu'elles soient potentiellement capables de l'exercer un temps certain dès lors qu'en l'espèce, il est évident qu'il s'agit d'une fonction physiquement exigeante susceptible de ne plus pouvoir être exercée à un âge auquel la plupart des agents occupant une autre fonction sont toujours capables d'exercer la leur* » et « *que la fixation de l'âge de 35 ans n'apparaît pas manifestement déraisonnables au vu des caractéristiques de l'emploi concerné* » ([Conseil d'Etat 26 septembre 2017, arrêt n° 239.217](#)).

4 Conclusion

Cet aperçu de jurisprudence approfondit la question des limites d'âge dans diverses relations de travail, et leur compatibilité avec la législation européenne et belge en matière de lutte contre les discriminations.

On remarque que la jurisprudence européenne requiert généralement que des limites d'âge à l'embauche puissent être justifiées via des rapports et données scientifiques démontrant qu'elle constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante. A l'inverse, la fixation d'une limite d'âge comme critère de cessation de la relation de travail semble acceptée plus largement par la CJUE, et ce sur base d'arguments parfois très généraux. Cela a conduit certains auteurs de doctrine à se demander si la CJUE ne « discriminerait » pas elle-même les travailleurs âgés par rapport aux jeunes, les derniers étant davantage

protégés contre les discriminations basées sur leur âge ([Ter Haar, B., 'Is the CJEU Discriminating in Age Discrimination Cases?', ELR 2020/1, 98](#)).

Au niveau belge, les juridictions se montrent particulièrement tolérantes quant à la possibilité de justifier une distinction fondée sur l'âge dans le cadre de politiques sociales ou de mesures d'emploi. En effet, la possibilité prévue à l'article 6, paragraphe 1, de la Directive 2000/78 pour les Etats membres de prévoir des cas dans lesquels des distinctions basées sur l'âge pouvaient être justifiées par des objectifs de politique de l'emploi ou du marché du travail a été saisie, et transposée de manière très large en droit belge. La jurisprudence, bien que non unanime sur ce point, admet que des employeurs ou des organisations mettent fin à un contrat de travail ou à une collaboration en raison de l'atteinte de l'âge de la pension, dans le but de favoriser la solidarité intergénérationnelle et le renouvellement du personnel, et se montre relativement indulgente à l'égard des limites d'âge imposées en fin de carrière.

A notre sens, les juridictions doivent rester attentives à vérifier que les limites d'âge ne deviennent pas des instruments de discrimination déguisée, mais restent des mesures limitées et strictement justifiées par des objectifs véritablement poursuivis, et que les justifications avancées par les employeurs ne soient pas de simples rationalisations *a posteriori*, mais reposent sur des éléments concrets, objectifs et proportionnés. Cela semble d'autant plus crucial à l'heure du vieillissement démographique et de l'allongement des carrières professionnelles.