



Paris, le 27 NOV. 2012

Décision du Défenseur des droits n°MLD-2012-160

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Saisi le 26 décembre 2011, par l'intermédiaire d'un délégué territorial d'une réclamation de Monsieur X au sujet de sa rétrogradation en qualité d'arbitre de football qu'il estime fondée sur son âge, le Défenseur des droits, en vue de régler la situation exposée dans la note récapitulative ci-jointe, décide :

- de recommander au District Y de ne pas rétrograder Monsieur X à la fin de l'année 2012 ;
- de recommander à la Ligue Z et au District Y de supprimer le système de déclassement des arbitres en fonction de leur âge ;
- d'en informer la Fédération Française de Football.

Le Défenseur des droits demande à être tenu informé des suites données à ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

Note récapitulative

Le Défenseur des droits a été saisi, par le biais d'un délégué territorial le 26 décembre 2011, d'une réclamation de Monsieur X au sujet de sa rétrogradation en qualité d'arbitre de football qu'il estime fondée sur son âge.

I. Faits :

Monsieur X est arbitre de football de district à Avignon en catégorie D1.

Par courriel du 8 juin 2011, Monsieur X indique au Secrétaire général qu'il aura 54 ans le 4 décembre 2011. Il souhaite avoir des précisions concernant les limites d'âge pour exercer en sa qualité d'arbitre.

Il apprend que la saison suivante, la Commission des arbitres et le comité directeur du District Y devraient le rétrograder en catégorie D2 à cause de son âge, en dépit de ses bons résultats aux tests physiques et théoriques et de son dossier médical.

Lors de sa réunion plénière du 2 juillet 2011, le Comité de direction du District Y a décidé, sur proposition de la Commission des arbitres, de supprimer la limite d'âge des arbitres en activité, à partir du 1^{er} juillet 2011 (art. 23 du Statut de l'arbitrage). Cette situation découle des recommandations prises par la HALDE qui avait caractérisé les préexistantes limites d'âge comme discriminatoires.

Désormais, les arbitres, s'ils le souhaitent, peuvent continuer à exercer sous certaines conditions. En effet, les arbitres centraux de plus de 52 ans doivent obligatoirement se soumettre à un examen médical et des examens théorique et physique. De plus, même si les arbitres peuvent continuer à exercer quelque soit leur âge, de nouvelles règles sont mises en place pour restreindre les catégories dans lesquelles cela leur est possible :

- Un arbitre classé L3 (arbitrage sur les matchs de promotion d'honneur A et promotion d'honneur B) pourra officier au centre dans cette catégorie jusqu'à 48 ans au 1^{er} juillet de la saison en cours ;
- Un arbitre classé D1 (arbitrage sur les matchs de 1^{ère} division) pourra officier au centre dans cette catégorie jusqu'à 50 ans au 1^{er} juillet de la saison en cours ;
- Un arbitre classé D2 (arbitrage sur les matchs de promotion de 1^{ère} division) pourra officier au centre de cette catégorie jusqu'à 52 ans au 1^{er} juillet de la saison en cours.

« Ces arbitres seront neutralisés et non classés pour leur dernière saison dans leur catégorie (L3, D1 ou D2) et reprendront dès la saison suivante en catégorie inférieure. Les arbitres ayant plus de 52 ans pourront s'ils le souhaitent officier au centre jusqu'en Promotion de 1^{ère} division Maxi, sous réserve de satisfaire à l'examen médical (tous les deux ans), à l'examen théorique et physique chaque année ».

Par courriel du 4 juillet 2011, Monsieur X conteste auprès du Secrétaire général les mesures prises par le Comité de direction qui lui paraissent discriminatoires. En effet, il estime qu'il doit être classé en D1 en fonction de ses notes et de ses aptitudes physiques mais qu'en vertu de la décision contestée, il sera automatiquement rétrogradé en D2 et ce du seul fait de son âge.

Par courrier du 5 juillet 2011, le Président du District Y confirme la suppression des limites d'âge pour les arbitres.

Par courriel du 6 juillet 2011, Monsieur X dit contester le fait qu'il va être déclassé du seul fait de son âge car il a réussi le test physique lui permettant de se classer en D1.

Par courrier du 10 juillet 2011, il fait appel de la décision du Comité de direction. Il relève : « en ce qui concerne mon classement (...), j'ai obtenu la note de 45,75 au questionnaire, un premier contrôle (terrain) le 5 décembre 2010 avec une note de 15,35 ; un second contrôle le 6 mars 2011 avec une note de 14,40 ; j'ai également satisfait avec brio au test physique, j'ai remis mon dossier médical complet à la commission des arbitres sans contre-indication. Par conséquent, rien ne s'oppose à mon maintien en D1 (...) ». Il faut avoir obtenu une note comprise entre 13,55 et 14,45 pour être classé en D1, ce qui est bien le cas de Monsieur X en l'espèce.

Par courriel du 2 septembre 2011, le directeur administratif du District Y confirme à Monsieur X qu'il est néanmoins rétrogradé en D2.

Par procès verbal du 20 septembre 2011, la Commission générale d'appel se juge incompétente pour statuer sur la question soulevée.

Le 16 février 2012, Monsieur X est convoqué pour une procédure disciplinaire pour avoir déclaré que « la Commission des arbitres avait toujours fait sa cuisine avec les ingrédients (sous-entendu les arbitres) qu'ils souhaitent y incorporer ou éliminer ».

Lors d'un entretien téléphonique avec le réclamant le 6 février 2012, celui-ci a affirmé avoir été suspendu de ses fonctions jusqu'au 8 mars 2012 en attendant une nouvelle procédure disciplinaire pour avoir mis six cartons rouges lors d'un match. Il conteste les faits qui lui sont reprochés et les qualifie de représailles à sa contestation pour discrimination fondée sur l'âge.

En réponse à l'enquête du Défenseur des droits, le Secrétaire général de la Ligue Z a indiqué, dans un courrier du 15 mars 2012, que Monsieur X n'avait pas été, à ce jour, rétrogradé comme il semble le prétendre. Le classement en catégorie inférieure des arbitres ayant atteint une limite d'âge ne vaut que pour les futurs classements qui seront réalisés à l'issue de cette saison 2011/2012.

Il précise qu'une convocation à une réunion des arbitres D1 de mi-saison lui a été adressée le 21 janvier 2012 et qu'il n'y a pas participé. Par ailleurs, il indique que Monsieur X fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour avoir tenu des propos portant atteinte à l'honneur de plusieurs membres du District Y.

Il confirme cependant que le Comité de direction du District Y a décidé de conserver certaines limites d'âge en fonction du niveau de compétition afin de favoriser l'accession des jeunes arbitres aux niveaux les plus élevés. Cette décision s'explique du fait que les arbitres sont classés par catégories comprenant un nombre limité de personnes, que ce soit au niveau départemental, régional ou national. Or, pour accéder aux catégories nationale, européenne ou internationale, des limites d'âge ont été instituées par les différentes instances compétentes.

Il s'agit de défendre l'intérêt du football français d'être représenté dans les compétitions de haut niveau et il est important de ne pas entraver la progression de jeunes arbitres qui pourraient potentiellement accéder à des catégories fédérales ou internationales. Ainsi, la Ligue Z estime que le fait de conserver certaines limites d'âge repose sur un motif d'intérêt général, à savoir le développement de l'arbitrage français.

Quant au directeur administratif du District Y également interrogé par le Défenseur des droits, il indique qu'il n'a pas pu y répondre au vu des délais impartis mais qu'il a laissé le soin de le faire à la Ligue Z.

En réponse au courrier de notification de charges, le Secrétaire général de la Ligue Z rappelle, le 12 juillet 2012, que ladite rétrogradation dont se plaint Monsieur X n'a pas eu lieu et que la procédure disciplinaire engagée contre lui s'est clôturée par une suspension ferme de 6 mois pour « *critiques et désapprobations des règles et décisions de la Commission départementale des arbitres [CDA] et attitude et propos insolents envers des membres de la CDA et du Comité de Direction et manquement grave à l'éthique sportive* ». Monsieur X n'a pas fait appel.

Il souligne que les limites d'âges posées aux arbitres permettent d'assurer le développement de l'arbitrage français en favorisant l'accession des jeunes arbitres à des compétitions de haut niveau en neutralisant dans leur classement les arbitres ayant atteint un certain âge et en les intégrant dans la catégorie immédiatement inférieure.

Il estime que la rétrogradation progressive des arbitres en fonction de leur âge constitue une exception au droit à la non-discrimination fondée sur l'âge car elle répond à un objectif d'intérêt général, à savoir assurer une structure des âges équilibrée et permettre ainsi aux arbitres français d'accéder aux compétitions internationales pour lesquelles des limites d'âge ont été instituées par les différentes instances.

Selon lui, cette mesure est proportionnée et appropriée. D'une part, l'article 13 du Statut de l'arbitrage prévoit que l'appartenance à une catégorie n'implique pas pour autant le droit absolu à la désignation pour diriger des rencontres dans cette catégorie. Il en déduit qu'à l'inverse, le déclassement d'un arbitre n'a pas pour conséquence de lui interdire d'arbitrer les matchs du niveau supérieur. La Commission départementale des arbitres pourrait ainsi prendre en compte les dernières performances d'un arbitre ou les besoins des compétitions pour désigner un arbitre sur un match de niveau supérieur ou inférieur à son classement. D'autre part, la rétrogradation n'a pas d'incidence sur le montant des indemnités perçues. Enfin, la limitation d'âge ne concerne que la fonction d'arbitre central dans les catégories D1 et D2, et non celle d'arbitre central dans les catégories D3 et D4, ni celle d'arbitre assistant pour laquelle un arbitre classé dans la catégorie la plus basse pourra officier à tous les niveaux de compétitions du District.

ANALYSE JURIDIQUE

- ***le statut de l'arbitre en droit français:***

L'article L. 223-3 du code du sport dispose que « *les arbitres et juges ne peuvent être regardés, dans l'accomplissement de leur mission, comme liés à la fédération par un lien de subordination caractéristique du contrat de travail au sens de l'article L. 121-1 du code du travail* ».

Par ailleurs, conformément à l'article 12 du statut de l'arbitrage fixé pour la saison 2011/2012, appliqué tant par la fédération française de football que par les ligues et les districts, les arbitres perçoivent des indemnités de formation et d'équipement.

Dans le cadre de l'enquête menée par la HALDE à l'occasion d'un dossier similaire, le président de la F.F.F. a ainsi confirmé que « *les arbitres ne peuvent être considérés ni comme des salariés, ni comme des bénévoles. Il s'agit de travailleurs indépendants qui, par détermination de la loi, sont assujettis au régime général de la sécurité sociale* ».

- ***l'application à l'arbitrage du principe d'interdiction des discriminations fondées sur l'âge :***

Dans son arrêt *Mangold*, la Cour de justice des Communautés européennes a affirmé que le principe de non-discrimination fondé sur l'âge devait être considéré comme un principe général du droit communautaire (C.J.C.E. 22 novembre 2005 *Mangold*, aff. C-144/04). Dans son arrêt *Bartsch*, elle a précisé que l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge doit néanmoins être invoquée dans le champ d'application du droit communautaire (C.J.C.E. 23 septembre 2008 *Bartsch*, aff. C-427/06, CJUE 19 janvier 2010 *Kücükdeveci*, aff. C-555/07).

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 est applicable au travail indépendant et non salarié et prohibe les discriminations fondées sur l'âge.

Dans un arrêt *Hörnfeldt* ⁽¹⁾, la Cour de justice a jugé que « *l'interdiction des discriminations en fonction de l'âge énoncée dans la directive 2000/78 devait être lue à la lumière du droit de travailler reconnu à l'article 15, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il en résulte qu'une attention particulière doit être accordée à la participation des travailleurs âgés à la vie professionnelle et, par là même, à la vie économique, culturelle et sociale. Le maintien de ces personnes dans la vie active favorise la diversité dans l'emploi, cette dernière étant un objectif reconnu au considérant 25 de la directive 2000/78. Ce maintien contribue, par ailleurs, à l'épanouissement personnel ainsi qu'à la qualité de vie des travailleurs concernés, conformément aux préoccupations du législateur de l'Union énoncées aux considérants 8, 9 et 11 de cette directive* ».

Il convient de rappeler, à titre préliminaire, que les activités sportives sont soumises à l'application du droit commun de la discrimination et notamment du droit de l'Union (C.J.C.E. 12 décembre 1974 *Walrave*, 36/74 ; C.J.C.E. 15 décembre 1995 *Bosman*, aff. C-415/93).

En principe, une discrimination fondée directement sur un critère prohibé ne peut pas être justifiée (C.J.C.E. 8 novembre 1990 *Dekker*, aff. C-177/88). L'âge d'une personne ne constitue pas un indicateur pertinent de ses capacités ou de ses compétences, mais est souvent le reflet de stéréotypes qui font abstraction de la diversité des personnes au sein d'une même classe d'âge (en ce sens, v. les délibérations de la HALDE n° 2009-200 du 18 mai 2009 et n° 2010-4 du 4 janvier 2010).

En particulier, l'utilisation de stéréotypes qui assimilent automatiquement le fait d'être plus âgé à une diminution de l'efficacité professionnelle doit être considérée avec circonspection, voire suspicion, dans la mesure où les caractéristiques et capacités personnelles des personnes ne sont pas prises en compte (en ce sens, O'CONNOR (C.), *La discrimination fondée sur l'âge*, Commission européenne, Office des publications officielles des communautés européennes, Luxembourg, avril 2005, 62 p. ; GRIMLEY-EVANS (J.), « Age discrimination : implications of the ageing process » in FREDMAN (S.) & SPENCER (S.), *Age as an Equality Issue: Legal and Policy Perspectives*, Oxford, Hart, 2003).

Toutefois, ce principe admet des dérogations exceptionnelles, précisément identifiées.

(1) CJUE 5 juillet 2012 *Torsten c/ Posten Meddelande AB*, aff. C-141/11

- **Les exceptions admises à l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge :**

Le cadre juridique européen

D'une part, l'article 4-1 de la directive 2000/78 dispose qu'« une différence de traitement fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ».

D'autre part, l'article 6-1 de la directive 2000/78 énonce que « les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont 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. Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection ».

Certains arrêts de la Cour de justice paraissent réduire le champ des justifications admissibles à celles qui sont inspirées par un objectif « de politique sociale », hors les cas où d'autres dispositions de la directive prévoient des justifications distinctes (art. 2.5 : CJUE 12 janvier 2010, *Petersen*, aff. C-341/08 ; art. 4 : CJUE 12 janvier 2010, *Wolf*, aff. C-229/08).

D'autres arrêts opèrent une distinction entre un objectif « d'intérêt général », qui pourrait être légitime, et des motifs purement individuels propres à la situation de l'employeur, qui ne pourraient être admis comme justification d'une différence de traitement liée à l'âge. Ainsi, dans son arrêt *Age Concern England* du 5 mars 2009, la Cour de justice de l'Union européenne a précisé: « [. . .] ledit article 6, paragraphe 1 n'ouvre la possibilité de déroger [au principe d'interdiction des différences de traitement fondées sur l'âge] que pour les seules mesures justifiées par des objectifs légitimes de politique sociale tels que ceux liés à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle. »

Il ressort en effet de l'article 6-1 de la directive précitée que les différences de traitement fondées sur l'âge, pour ne pas être discriminatoires, doivent être justifiées « dans le cadre du droit national ». Il appartient aux États de définir leur politique sociale ainsi que les moyens de la mettre en œuvre.

Par ailleurs, la Cour de justice de l'Union européenne a admis des limites d'âge, soit au titre de l'article 6-1 soit au titre de l'article 4 de la directive, s'il est démontré qu'au-delà d'un certain seuil, les personnes appartenant à une profession donnée n'ont plus les capacités physiques nécessaires à l'exercice de leur activité professionnelle ⁽²⁾.

(²) Ainsi, les cours suprêmes américaine et canadienne n'admettent les limites d'âge qu'à deux conditions cumulatives, à savoir s'il est prouvé que l'utilisation d'une limite d'âge est nécessaire et que toute évaluation individuelle s'avère impossible (*Western Air Lines v. Criswell*, 472 U.S. 400 (1985) ; *MacDonald c. Regional Administrative School Unit No. 1* (1992), 16 C.H.R.R. D/409 (P.E.I. Bd. Inq.)).

La Cour de Luxembourg a ainsi pu estimer compatible à la directive 2000/78 une limite d'âge de 30 ans pour le recrutement de pompiers chargés notamment de la lutte contre les incendies ou le secours aux personnes ⁽³⁾. Elle s'est appuyée sur des données scientifiques obtenues à partir d'études menées dans le cadre de la médecine du travail et du sport non contredites et selon lesquelles le corps des pompiers en cause requiert des exigences physiques exceptionnellement élevées qui ne peuvent être exercées que par des jeunes agents.

A l'inverse, la Cour a jugé incompatible la mise à la retraite d'office des pilotes de ligne à 60 ans. D'une part, les autorités nationales n'avaient pas démontré concrètement en quoi les pilotes n'avaient plus cette capacité faute de justification. D'autre part, les autres autorités nationales et internationales leur permettaient de continuer à travailler jusqu'à 65 ans dans certaines conditions ⁽⁴⁾.

En Europe, plusieurs juridictions ont précisément eu à statuer sur la question des limites d'âge imposées aux arbitres.

Dans une affaire *Uilenberg c/ KNFB* du 13 janvier 2000, mettant en cause des limites d'âge de 47 et 49 ans pour des arbitres de la ligue professionnelle, le tribunal d'Amsterdam a jugé qu'il existait des moyens plus objectifs (tels que les tests d'acuité visuelle et de performance physique) pour déterminer si une personne était encore en mesure d'exercer la fonction d'arbitre. Il a ainsi considéré que de telles limites paraissaient disproportionnées au regard de l'objectif recherché et que comme telles, elles étaient donc discriminatoires à raison de l'âge.

Les juridictions belges, également saisies de trois affaires mettant en cause des arbitres, ont conclu que de telles limites d'âge ne poursuivaient pas de but légitime et qu'à ce titre, elles étaient discriminatoires (*voir notamment les affaires Barbry de la Cour du travail de Bruxelles du 29 février 2008 et de Bock du Tribunal du travail de Bruxelles du 11 juin 2008*).

Plus récemment en 2010, un tribunal prud'homal de Sheffield a jugé que la limite d'âge de 48 ans s'imposant aux arbitres de la *Premier League* et de la Ligue anglaise de football (qui gère les 2ème, 3ème et 4ème divisions) était également discriminatoire (Sheffield Employment Tribunal 13 avril 2010) ⁽⁵⁾.

La Commission européenne a également eu l'occasion de donner son point de vue en 2002 en réponse à une question parlementaire concernant les limites d'âge des arbitres de football. Elle a rappelé que « *lorsqu'un certain niveau d'aptitude physique est requis pour réaliser un métier particulier, des tests adéquats peuvent être utilisés pour la sélection des candidats. Le recours à des limites d'âge fixes peut uniquement être autorisé lorsqu'il existe des raisons objectives et raisonnables justifiées par un objectif légitime, qu'il s'agisse de l'aptitude physique ou de tout autre motif. La justification devra être évaluée au cas par cas* » (J.O.U.E. du 8 mai 2003 n° C 110 E pp. 32 et 33).

Sa transposition en droit français et son application au cas d'espèce

La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 a transposé les exceptions au principe de non-discrimination fondé sur l'âge prévues par la directive 2000/78.

⁽³⁾ CJUE 12 janvier 2010 *Wolf*

⁽⁴⁾ CJUE 13 septembre 2011 *Prigge*, aff.C-447/09

⁽⁵⁾ Sheffield Employment Tribunal 13 avril 2010 Mr R. Martin & others, case no.2802438/09; <http://www.eortrial.co.uk/default.aspx?id=1128584&printview=1>

Pour les arbitres de ligues et de districts, la Fédération française de football a décidé de faire évoluer sa réglementation en supprimant les limites d'âges pour exercer les fonctions d'arbitre. Il convient de vérifier si la rétrogradation progressive des arbitres en fonction de leur âge telle que mise en place par le District Y pourrait constituer une exception justifiée au droit à la non-discrimination fondée sur l'âge.

- L'article 6 précité de la directive a été uniquement transposé dans l'article L. 1133-2 du Code du travail. Toutefois, dans deux arrêts du 11 mai 2010 (N° 08-45.307 et N° 08-43.681) ⁽⁶⁾, la chambre sociale de la Cour de Cassation a fait une application directe de la directive du 27 novembre 2000 (n° 2000/78/CE) portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Elle a jugé que sa mise en œuvre devait conduire à écarter des dispositions nationales contraires à ses exigences.

Dans sa délibération n° 2010-110 du 3 mai 2010, la HALDE a souligné que « *c'est à l'État, et à lui seul, qu'il appartient de préciser les contours de cet objectif* ». Dans son jugement du 21 février 2012, le Tribunal de Grande Instance d'Albertville a conclu que « *la jurisprudence communautaire et nationale, mais également les avis rendus par la HALDE, établissent que seul l'Etat a compétence pour déterminer les possibilité de déroger au principe de non-discrimination par l'âge, la différence de traitement fondée sur l'âge devant être objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et les moyens pour réaliser cet objectif devant être appropriés et nécessaires* ».

Or, en l'espèce, l'objectif poursuivi n'a pas été défini et encadré par l'Etat : il résulte d'une décision de la ligue qui est régie par la loi du 1er juillet 1901. En outre, il n'est pas sûr que les questions relatives à l'arbitrage français puissent relever d'un objectif d'intérêt général ou de politique sociale. En conséquence, l'exception prévue par l'article 6 de la directive, qui exige une intervention législative ou réglementaire de l'Etat pour déterminer un objectif de politique sociale, ne serait pas applicable en l'espèce.

En tout état de cause, il conviendrait de déterminer si les moyens mis en œuvre pour l'atteindre ledit objectif sont appropriés et nécessaires.

- L'article 4 de la directive a été transposé comme suit : le principe de non-discrimination ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur l'âge « *lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée* » (article 2 de la loi de 2008).

Le District Y explique que le maintien de limites d'âge a pour but de favoriser l'accession des jeunes arbitres au niveau international, européen et national. Qu'il s'agisse du niveau départemental, régional ou national, les arbitres sont classés par catégories comprenant un nombre limité de personnes.

Non seulement, il s'agit de vérifier le caractère légitime de l'objectif poursuivi par cette mesure mais encore il convient de vérifier si le fait de déclasser des arbitres qui ont réussi avec succès des tests théoriques et pratiques et qui sont médicalement aptes en leur

⁽⁶⁾ Ainsi, dans un cas, il est reproché à la cour d'appel, au visa de ce seul texte communautaire, de n'avoir pas vérifié si une limite d'âge réglementaire imposée au personnel de l'Opéra de Paris était justifiée au regard des exigences de la directive, bien que ses dispositions n'aient pas été invoquées devant les juges du fond. Dans l'autre, l'arrêt d'appel est cassé parce que la cour d'appel n'a pas vérifié si l'âge de 60 ans obligeant les pilotes à cesser leurs fonctions, tel qu'il résultait alors de l'article L.421-9 du code de l'aviation civile, était nécessaire à la réalisation des objectifs légitimes retenus par la cour d'appel.

permettant d'arbitrer essentiellement des matchs de catégorie inférieure est proportionné à cet objectif.

Selon une jurisprudence constante de la Cour de justice des Communautés européennes, en déterminant la portée de toute dérogation à un droit individuel, tel que le droit à une égalité de traitement, il faut respecter le principe de proportionnalité qui fait partie des principes généraux du droit communautaire. Ce principe exige que les dérogations ne dépassent pas les limites de ce qui est approprié et nécessaire pour atteindre le but recherché et il exige de concilier, dans toute la mesure du possible, le principe de l'égalité de traitement avec d'autres intérêts légitimes ⁽⁷⁾.

En l'espèce, il y a une atteinte réelle au principe d'égalité de traitement à raison de l'âge dans la mesure où elle vise à déclasser des arbitres du seul fait de leur âge alors qu'ils ont déjà gravi l'ensemble des échelons de la hiérarchie et qu'ils remplissent les conditions d'aptitude physique et technique.

Même si la Ligue Z estime qu'il serait juridiquement possible pour des arbitres déclassés en raison de leur âge d'arbitrer des matchs de niveau supérieur, il semble cependant que tout le dispositif de déclassement a justement pour vocation d'éviter cette situation.

Dans un arrêt *Commission européenne c/ Hongrie* ⁽⁸⁾, la Cour de justice de l'Union européenne s'est prononcée sur l'objectif poursuivi par la cessation de l'activité professionnelle des juges, des procureurs et des notaires ayant atteint l'âge de 62 ans et qui consistait à mettre en place une structure d'âge plus équilibrée facilitant l'accès des jeunes juristes à ces professions et à leur garantir une carrière plus rapide.

La Cour a admis que l'abaissement de la limite d'âge de cessation obligatoire d'activité avait pour conséquence de rendre vacants de nombreux postes susceptibles d'être occupés par de jeunes juristes ainsi que d'accélérer la rotation et le renouvellement du personnel des professions concernées. Toutefois, elle a estimé que de tels effets apparemment positifs à court terme étaient en fait susceptibles de remettre en cause la possibilité de parvenir à une «structure d'âge» réellement équilibrée à moyen et à long termes, le rythme de rotation ayant vocation à ralentir dès la deuxième année d'entrée en vigueur du dispositif. La Cour en a conclu que le dispositif n'était pas approprié pour poursuivre l'objectif de la mise en place d'une «structure d'âge» plus équilibrée.

En l'espèce, il apparaît que la Ligue a remplacé les limites d'âge opposées aux arbitres jugées discriminatoires par un système de déclassement par tranche d'âge. Même si cette mesure laisse aux arbitres la possibilité de continuer à exercer, elle maintient en pratique un système de limitation fondé sur l'âge. L'un des objectifs ultimes de ce dispositif est en réalité de permettre aux candidats arbitres de respecter les limites d'âge qui continuent à exister au niveau international et européen.

Or, ces limites d'âge sont très contestables, voire discriminatoires. D'ailleurs, en août 2012, le président de la FIFA a dit publiquement qu'il y était défavorable. De même, le rapport final d'une mission de réflexion sur l'arbitrage en France initiée par le Président de la FFF en mai 2012 s'est également prononcé en faveur de la suppression de la limite d'âge des arbitres de ligue 1.

Dès lors, il peut paraître difficile de considérer que la mise en place d'une structure d'âge dans le but de pouvoir présenter des candidats suffisamment jeunes à l'arbitrage de compétitions européennes et internationales pourrait constituer un objectif légitime car il

⁽⁷⁾ C.J.C.E. 15 mai 1986 *Johnston*, aff. 222/84 ; C.J.C.E. 26 octobre 1999 *Sirdar*, aff. C-273/97
⁽⁸⁾ C.J.U.E. 6 novembre 2012 *Commission européenne c/ Hongrie*, aff. C-286/12

permet indirectement de répercuter des discriminations qui persistent au-delà du territoire national.

Par ailleurs, ni le District ni la Ligue n'ont démontré en quoi une telle atteinte au droit fondamental à l'égalité serait nécessaire et appropriée pour permettre de garantir une relève dans la fonction d'arbitrage en particulier en donnant aux plus jeunes la possibilité d'accéder plus rapidement à la fonction d'arbitre. Rien ne permet de prouver qu'en l'absence de cette différence de traitement, les arbitres les plus jeunes seraient moins bien préparés ou démotivés et qu'ils délaisseraient la fonction d'arbitrage du fait que certains postes seraient monopolisés par des arbitres plus âgés et plus expérimentés qu'eux.

Dès lors, le fait de déclasser les arbitres à partir de 48 ans en ne leur laissant arbitrer pratiquement que les matchs de catégorie inférieure alors même qu'ils ont gravi les échelons nécessaires pour atteindre un certain niveau de compétition de football et qu'ils disposent des aptitudes physique, technique et cognitive nécessaires à une telle responsabilité ne paraît pas poursuivre un but légitime et ne paraît ni approprié ni nécessaire. En conséquence, ce dispositif caractérise une discrimination fondée sur l'âge contraire à l'article 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.