

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

12 janvier 2010 (*)

«Directive 2000/78/CE – Article 4, paragraphe 1 – Interdiction de discriminations fondées sur l’âge –
Disposition nationale fixant à 30 ans l’âge maximal de recrutement de fonctionnaires dans le cadre
d’emploi des pompiers – Objectif poursuivi – Notion d’‘exigence professionnelle essentielle et
déterminante’»

Dans l’affaire C-229/08,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 234 CE, introduite par le
Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Allemagne), par décision du 21 avril 2008, parvenue à la Cour
le 28 mai 2008, dans la procédure

Colin Wolf

contre

Stadt Frankfurt am Main,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président de la troisième chambre, faisant fonction de président, M. E.
Levits, M^{me} P. Lindh (rapporteur), présidents de chambre, MM. C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P.
Kūris, A. Borg Barthet, A. Ó Caoimh et L. Bay Larsen, juges,

avocat général: M. Y. Bot,

greffier: M. B. Fülöp, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 7 juillet 2009,

considérant les observations présentées:

- pour le gouvernement allemand, par M. M. Lumma, en qualité d’agent,
- pour l’Irlande, par M. D. O’Hagan, en qualité d’agent, assisté de M. P. McGarry, BL,
- pour le gouvernement italien, par M^{me} I. Bruni, en qualité d’agent, assistée de M^{mes} W. Ferrante
et M. Russo, avvocati dello Stato,
- pour la Commission des Communautés européennes, par M. J. Enegren et M^{me} B. Conte, en
qualité d’agents,

ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 3 septembre 2009,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation de la directive 2000/78/CE du Conseil,
du 27 novembre 2000, portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en
matière d’emploi et de travail (JO L 303, p. 16, ci-après la «directive»).

- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Wolf à la Stadt Frankfurt am Main (Allemagne) au sujet du refus de cette dernière de prendre en compte la candidature de M. Wolf à un recrutement dans le cadre d'emploi du service technique intermédiaire des pompiers, en raison du fait qu'il avait dépassé la limite d'âge de 30 ans.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

- 3 La directive a été adoptée sur le fondement de l'article 13 CE. Les neuvième, onzième, dix-huitième et vingt-cinquième considérants de cette directive sont libellés ainsi:

«(9) L'emploi et le travail constituent des éléments essentiels pour garantir l'égalité des chances pour tous et contribuent dans une large mesure à la pleine participation des citoyens à la vie économique, culturelle et sociale, ainsi qu'à l'épanouissement personnel.

[...]

(11) La discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité CE, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité et la libre circulation des personnes.

[...]

(18) La présente directive ne saurait, notamment, avoir pour effet d'astreindre les forces armées ainsi que les services de police, pénitentiaires ou de secours à embaucher ou à maintenir dans leur emploi des personnes ne possédant pas les capacités requises pour remplir l'ensemble des fonctions qu'elles peuvent être appelées à exercer au regard de l'objectif légitime de maintenir le caractère opérationnel de ces services.

[...]

(25) L'interdiction des discriminations liées à l'âge constitue un élément essentiel pour atteindre les objectifs établis par les lignes directrices sur l'emploi et encourager la diversité dans l'emploi. Néanmoins, 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.»

- 4 Aux termes de son article 1^{er}, la directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

- 5 L'article 2 de la directive énonce:

«1. Aux fins de la présente directive, on entend par 'principe de l'égalité de traitement' l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1^{er}.

2. Aux fins du paragraphe 1:

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er}.

[...]»

6 L'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive précise:

«Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion».

7 L'article 4, paragraphe 1, de la directive est libellé ainsi:

«Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ne constitue pas une discrimination lorsque, 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.»

8 L'article 6, paragraphe 1, de la directive dispose:

«Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, 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:

- a) 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;
- b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;
- c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.»

9 L'article 17 de la directive est libellé ainsi:

«Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en œuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. [...]»

10 Conformément à l'article 18, premier alinéa, de la directive, la transposition de celle-ci dans l'ordre juridique des États membres devait intervenir au plus tard le 2 décembre 2003. Toutefois, selon le deuxième alinéa du même article:

«Pour tenir compte de conditions particulières, les États membres [pouvaient] disposer, si nécessaire, d'un délai supplémentaire de 3 ans à compter du 2 décembre 2003, soit un total de 6 ans, pour mettre en œuvre les dispositions de la présente directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge et [le] handicap. Dans ce cas, ils en [informaient] immédiatement la Commission. [...]»

11 La République fédérale d'Allemagne a fait usage de cette faculté, de sorte que la transposition des dispositions de la directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge et le handicap devait intervenir dans cet État membre au plus tard le 2 décembre 2006.

La réglementation nationale

La réglementation du Land de Hesse

12 Le règlement sur les carrières des fonctionnaires des services d'intervention des pompiers professionnels du Land de Hesse (Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung), du 21 décembre 1994 (ci-après la «FeuerwLVO»), prévoit à son article 3, paragraphe 1, point 1, que peut être recrutée dans le cadre d'emploi du service intermédiaire toute personne qui est âgée de 30 ans au plus.

13 Les articles 194 et 197 de la loi sur la fonction publique du Land de Hesse (Hessisches Beamtengesetz), du 21 mars 1962 (GVBl. 1962 I, p. 26), sont rédigés ainsi:

«Article 194 – Mise à la retraite

(1) Les agents de police à vie sont mis à la retraite à la fin du mois au cours duquel ils atteignent soixante ans révolus (limite d'âge).

(2) Dans l'intérêt du service et à la demande de l'agent de police, la mise à la retraite peut être reportée au-delà de l'âge de soixante ans révolus, pour une durée définie qui ne peut dépasser une année à chaque fois, au maximum jusqu'à l'âge de soixante-deux ans révolus.

[...]

Article 197 – Statut juridique

(1) Les dispositions des articles 187 et 192 à 194 s'appliquent par analogie aux fonctionnaires des services d'intervention des pompiers professionnels.

[...]»

La réglementation fédérale

14 La loi sur la pension des fonctionnaires et des juges fédéraux et régionaux (Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern), du 24 août 1976 (BGBl. 1976 I, p. 3839), dispose à ses articles 4 et 14, dans leur version applicable à la date des faits au principal:

«Article 4 – Ouverture et calcul du droit à pension

(1) Une pension n'est octroyée qu'à condition que le fonctionnaire

1. ait effectué une période de service d'au moins cinq années [...]

[...]

Article 14 – Montant de la pension

(1) Pour chaque année de service ouvrant droit à la pension, la pension s'élève à 1,79375 % des traitements ouvrant droit à la pension (article 5), sans toutefois dépasser au total 71,75 %.

[...]

(4) La pension s'élève au moins à 35 % des traitements ouvrant droit à la pension (article 5).

[...]»

15 La loi générale sur l'égalité de traitement (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), du 14 août 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897, ci-après l'«AGG»), a transposé la directive.

16 Les articles 1^{er}, 3, 7, 10 et 15 de l'AGG sont libellés ainsi:

«Article 1^{er} – Objectif de la loi

La présente loi a pour objectif d'empêcher ou d'éliminer tout désavantage fondé sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les croyances, un handicap, l'âge ou l'identité sexuelle.

[...]

Article 3 – Définitions

(1) Une discrimination directe se produit lorsque, sur la base d'un des motifs visés à l'article 1^{er}, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable [...]

[...]

Article 7 – Interdiction de la discrimination

(1) Les travailleurs ne peuvent faire l'objet d'une discrimination sur le fondement d'un des motifs énumérés à l'article 1^{er} [...]

(2) Les dispositions qui, dans des accords, violent l'interdiction de la discrimination au sens du paragraphe 1 sont nulles.

[...]

Article 10 – Autorisation de la différence de traitement fondée sur l'âge

Nonobstant l'article 8, une différence de traitement fondée sur l'âge est également autorisée lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime. Les moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif doivent être appropriés et nécessaires. Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre:

[...]

3. la fixation d'un âge maximal pour le recrutement, fondée sur la formation spécifique requise pour le poste concerné ou sur la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

[...]

Article 15 – Indemnisation et dommages-intérêts

(1) En cas de violation de l'interdiction de discrimination, l'employeur est tenu de procéder à l'indemnisation du préjudice causé. Il n'en va pas ainsi si l'employeur n'est pas responsable de la violation.

(2) Le travailleur peut demander une indemnisation pécuniaire appropriée pour un préjudice non patrimonial. En cas de non-recrutement, l'indemnisation ne peut dépasser trois salaires mensuels si le travailleur n'aurait pas été recruté en cas de sélection non discriminatoire.

(3) En cas d'application d'accords collectifs, l'employeur n'est tenu de procéder à l'indemnisation qu'au cas où il agit intentionnellement ou par négligence grave.

[...]»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

17 Par lettre parvenue le 4 octobre 2006 à la direction des services d'incendie de la Stadt Frankfurt am Main, M. Wolf, né le 9 décembre 1976, s'est porté candidat pour un recrutement dans le cadre d'emploi

du service technique intermédiaire des pompiers.

- 18 Le 13 novembre 2006, la Stadt Frankfurt am Main a précisé à M. Wolf que le prochain recrutement devait avoir lieu le 1^{er} août 2007. Cette date a cependant été reportée au 1^{er} février 2008, avec une procédure de sélection au cours du mois d'août 2007.
- 19 Par lettre du 28 février 2007, la Stadt Frankfurt am Main a informé M. Wolf qu'elle ne pouvait prendre en compte sa candidature en raison du fait qu'il dépassait la limite d'âge de 30 ans.
- 20 Le 12 avril 2007, M. Wolf a demandé à la Stadt Frankfurt am Main une indemnité sur le fondement de l'article 21 de l'AGG. Le montant des dommages-intérêts réclamés correspondait à trois mois du salaire qu'il aurait perçu en cas de recrutement.
- 21 Cette demande ayant été rejetée par décision du 4 mai 2007, confirmée le 10 octobre 2007, M. Wolf a saisi le Verwaltungsgericht Frankfurt am Main pour obtenir l'annulation des décisions des 4 mai et 10 octobre 2007 ainsi que la condamnation de la Stadt Frankfurt am Main au paiement de dommages-intérêts.
- 22 Devant cette juridiction, M. Wolf a soutenu que la FeuerwLVO est contraire à l'AGG.
- 23 Le Verwaltungsgericht Frankfurt am Main, ayant des doutes quant à la compatibilité de la législation allemande avec les articles 6 et 17 de la directive, a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:
 - «1) Dans l'exercice de la marge de manœuvre ouverte par l'article 6, paragraphe 1, de la directive [...], le législateur national dispose-t-il en général d'un pouvoir d'appréciation et d'organisation étendu ou cette marge de manœuvre est-elle en tout cas limitée à ce qui est nécessaire en ce qui concerne la fixation d'un âge maximal de recrutement compte tenu de la nécessité d'une période d'emploi minimale avant la retraite, conformément à l'article 6, paragraphe 1, second alinéa, sous c), de ladite directive?
 - 2) L'exigence de nécessité au sens de l'article 6, paragraphe 1, second alinéa, sous c), de la directive [...] précise-t-elle l'exigence de caractère approprié de la mesure mentionnée à l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de ladite directive et restreint-elle ainsi le champ d'application de cette règle formulée de manière générale?
 - 3) a) Le fait que, grâce à un âge maximal de recrutement, un employeur poursuive son intérêt à une période de service actif la plus longue possible pour les fonctionnaires à recruter constitue-t-il un objectif légitime au sens de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive [...]?
 - b) La réalisation d'un tel objectif est-elle déjà inappropriée si elle a pour conséquence que les fonctionnaires se trouvent en service plus longtemps que ce qui est requis pour l'ouverture du droit à la pension minimale garantie par la loi en cas de départ anticipé à la retraite à l'issue de cinq années de service?
 - c) La réalisation d'un tel objectif ne devient-elle inappropriée que si elle a pour conséquence que les fonctionnaires se trouvent en service plus longtemps que le temps de service nécessaire, du point de vue mathématique, pour l'obtention de la pension minimale garantie par la loi en cas de départ à la retraite anticipé – actuellement 19,51 années?
 - 4) a) Le fait, grâce à un âge maximal de recrutement le moins élevé possible, de limiter le plus possible le nombre global de fonctionnaires à recruter afin de restreindre autant que possible le nombre de prestations individuelles telles que l'assurance accident ou l'assurance maladie (allocations, également pour les membres de la famille) constitue-t-il un objectif légitime au sens de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive [...]?
 - b) À cet égard, quelle est l'importance que présente le fait que, avec l'âge, les prestations d'assistance sociale en cas d'accident ou les allocations en cas de maladie (également pour

les membres de la famille) deviennent plus élevées que pour les jeunes fonctionnaires, de sorte que, en cas de recrutement de fonctionnaires plus âgés, les frais totaux relatifs à ces postes de dépenses pourraient s'accroître?

- c) À cet égard, des pronostics ou statistiques sûrs doivent-ils être disponibles ou des probabilités générales suffisent-elles?
- 5)
- a) Le fait qu'un employeur souhaite appliquer un certain âge maximal de recrutement afin de garantir 'une structure des âges équilibrée dans les différentes carrières' constitue-t-il un objectif légitime au sens de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive [...]?
 - b) Le cas échéant, à quelles exigences les considérations relatives à la configuration d'une telle structure des âges doivent-elles répondre afin de satisfaire aux conditions d'existence d'un élément de justification (caractère approprié et nécessaire)?
- 6) Concernant l'âge maximal de recrutement, le fait que l'employeur indique qu'il est généralement possible de remplir les conditions matérielles de recrutement pour une formation dans les services intermédiaires des pompiers, à savoir une formation scolaire correspondante et une formation professionnelle, jusqu'à ce que cet âge soit atteint constitue-t-il une considération légitime au sens de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive [...]?
- 7) Quels sont les critères permettant d'apprécier si une période minimale d'emploi avant la retraite est appropriée ou nécessaire?
- a) La nécessité d'une période minimale d'emploi peut-elle être justifiée exclusivement en tant que compensation pour l'obtention d'une qualification auprès de l'employeur, financée exclusivement par ce dernier (qualification pour la carrière des services intermédiaires des pompiers), afin de garantir par la suite une période d'emploi appropriée auprès de cet employeur, compte tenu de cette qualification, de sorte que les coûts de formation soient ainsi progressivement remboursés par le fonctionnaire?
 - b) Quelle est la durée maximale de la période d'emploi suivant la période de formation? Peut-elle dépasser cinq ans et, dans l'affirmative, dans quelles conditions?
 - c) Indépendamment de la réponse à la septième question, sous a), le caractère approprié ou nécessaire d'une période minimale d'emploi peut-il être justifié par la considération selon laquelle, pour les fonctionnaires dont la retraite est financée exclusivement par l'employeur, la période d'emploi actif prévisible entre la date de recrutement et la date probable de retraite doit être suffisante pour garantir l'obtention de la pension minimale garantie par la loi qui est actuellement mathématiquement acquise à l'issue d'une période d'emploi de 19,51 années?
 - d) À l'inverse, conformément à l'article 6, paragraphe 1, de la directive [...], le refus de recrutement n'est-il justifié que lorsque l'intéressé serait recruté à un âge qui conduirait, eu égard à la date probable de retraite, à ce que la pension minimale devrait être versée bien qu'elle n'ait pas été acquise du point de vue mathématique?
- 8)
- a) Pour l'appréciation de la notion de retraite au sens de l'article 6, paragraphe 1, second alinéa, sous c), de la directive [...], convient-il de s'orienter par rapport à la limite d'âge fixée par la loi pour la retraite avec perception ultérieure d'une pension, ou faut-il s'orienter par rapport à l'âge moyen de retraite d'une catégorie professionnelle ou de fonctionnaires déterminée?
 - b) Le cas échéant, dans quelle proportion convient-il de tenir compte du fait que, pour certains fonctionnaires, la retraite normale peut être retardée d'une durée pouvant atteindre deux ans? Cette circonstance conduit-elle, dans une proportion correspondante, à une augmentation de l'âge maximal de recrutement?

- 9) Pour le calcul de la période d'emploi minimale dans le contexte de l'article 6, paragraphe 1, de la directive [...], la formation qui doit d'abord être achevée dans le cadre de la relation de travail de fonctionnaire peut-elle être prise en compte? À cet égard, la question de savoir si la durée de formation doit être intégralement prise en compte comme période d'emploi ouvrant droit à pension ou si cette période de formation doit être déduite de la période d'emploi minimale que l'employeur peut exiger au sens de l'article 6, paragraphe 1, second alinéa, sous c), de la directive [...] présente-t-elle une importance?
- 10) Les dispositions de l'article 15, paragraphe 1, in fine, et paragraphe 3, de [l'AGG] sont-elles compatibles avec l'article 17 de la directive [...]?»

Sur les questions préjudicielles

- 24 Par ses première à neuvième questions, qu'il convient de traiter ensemble, la juridiction de renvoi s'interroge sur la marge de manœuvre dont dispose le législateur national pour prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas des discriminations interdites par le droit communautaire. Elle demande en particulier si des objectifs tels que le souci d'assurer une carrière longue pour les fonctionnaires, de restreindre la quantité des prestations sociales, de mettre en place une structure des âges équilibrée dans une profession ou d'assurer une période minimale d'emploi avant la retraite sont légitimes au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive et si la fixation à 30 ans de l'âge maximal de recrutement dans le cadre d'emploi du service technique intermédiaire des pompiers est un moyen approprié et nécessaire à la réalisation de tels objectifs.
- 25 Afin de répondre à ces questions, il convient de rechercher si la réglementation en cause au principal entre dans le champ d'application de cette directive, si elle contient une différence de traitement au sens de ladite directive et, dans l'affirmative, si cette différence de traitement est justifiée ou ne l'est pas.
- 26 S'agissant, dans un premier temps, de la question de savoir si la réglementation en cause au principal entre dans le champ d'application de la directive, il convient de constater qu'il découle de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de ladite directive que celle-ci s'applique, dans le cadre des compétences dévolues à la Communauté, «à toutes les personnes tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne [...] les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle» (voir arrêt du 18 juin 2009, Hütter, C-88/08, non encore publié au Recueil, point 34).
- 27 Or, il découle de l'article 3 de la FeuerwLVO que seules les personnes âgées de 30 ans au plus peuvent être recrutées dans le cadre d'emploi du service technique intermédiaire des pompiers professionnels. Cette disposition affecte ainsi les conditions de recrutement dans ce cadre d'emploi. Dès lors, une réglementation de cette nature doit être considérée comme établissant des règles relatives aux conditions de recrutement au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive.
- 28 S'agissant, dans un deuxième temps, de la question de savoir si la réglementation en cause au principal contient une différence de traitement en fonction de l'âge en ce qui concerne l'emploi et le travail, il y a lieu de constater que, aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la directive, aux fins de cette dernière, on entend par «principe de l'égalité de traitement» l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de cette directive. L'article 2, paragraphe 2, sous a), de celle-ci précise que, pour les besoins de l'application de son paragraphe 1, une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre se trouvant dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de la directive (voir arrêts du 16 octobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rec. p. I-8531, point 50, et du 5 mars 2009, Age Concern England, C-388/07, non encore publié au Recueil, point 33).
- 29 L'application de l'article 3 de la FeuerwLVO a pour conséquence que des personnes sont traitées moins favorablement que d'autres personnes se trouvant dans des situations comparables au motif qu'elles ont dépassé l'âge de 30 ans. Une telle disposition introduit une différence de traitement fondée sur l'âge au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive.

- 30 Il convient, dans un troisième temps, de rechercher si, comme la juridiction de renvoi le demande, la différence de traitement résultant de l'application de l'article 3 de la FeuerwLVO est justifiée ou non au regard de la directive.
- 31 Sur ce point, la juridiction de renvoi a considéré qu'il convenait de vérifier si la différence de traitement fondée sur l'âge pouvait être justifiée en application de l'article 10 de l'AGG qui reprend, en substance, les principes figurant à l'article 6, paragraphe 1, de la directive. Elle a donc axé ses différentes questions sur cette disposition de la directive et a écarté d'emblée la possibilité que la différence de traitement puisse, en application de l'article 4, paragraphe 1, de la même directive, ne pas constituer une discrimination. En effet, selon elle, l'aptitude physique du candidat au recrutement dans le cadre d'emploi du service technique intermédiaire des pompiers est évaluée au cours d'une procédure de sélection séparée, à laquelle M. Wolf n'a pas été admis en raison de son âge. En conséquence, la limite d'âge légale pour l'accès à ce cadre d'emploi ne pourrait pas être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens dudit article 4, paragraphe 1.
- 32 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, même si, sur le plan formel, la juridiction de renvoi a limité sa question à l'interprétation de l'article 6, paragraphe 1, de la directive en ce qui concerne la recherche d'une justification à la différence de traitement résultant de l'application de la réglementation nationale en cause au principal, une telle circonstance ne fait pas obstacle à ce que la Cour lui fournisse tous les éléments d'interprétation du droit communautaire qui peuvent être utiles au jugement de l'affaire dont elle est saisie, que cette juridiction y ait fait référence ou non dans l'énoncé de sa question (voir, notamment, arrêts du 25 janvier 2007, *Dyson*, C-321/03, Rec. p. I-687, point 24; du 26 avril 2007, *Alevizos*, C-392/05, Rec. p. I-3505, point 64 et jurisprudence citée, ainsi que du 24 janvier 2008, *Lianakis e.a.*, C-532/06, Rec. p. I-251, point 23). Il appartient, à cet égard, à la Cour d'extraire de l'ensemble des éléments fournis par la juridiction nationale, et notamment de la motivation de la décision de renvoi, les éléments de droit communautaire qui appellent une interprétation compte tenu de l'objet du litige (voir arrêt du 27 octobre 2009, *ČEZ*, C-115/08, non encore publié au Recueil, point 81 et jurisprudence citée).
- 33 Or, il ressort tant des réponses du gouvernement allemand aux questions posées par la Cour en application de l'article 24 du statut de la Cour de justice que des observations présentées par ce même gouvernement à l'audience que la fixation à 30 ans de la limite d'âge pour le recrutement des pompiers du service technique intermédiaire dans le Land de Hesse aurait pour objectif d'assurer le caractère opérationnel et le bon fonctionnement du corps des pompiers professionnels.
- 34 En effet, le service technique intermédiaire des pompiers requerrait, pour certaines interventions, des exigences physiques exceptionnellement élevées ne pouvant être remplies que par les fonctionnaires les plus jeunes. Or, compte tenu du processus de vieillissement médicalement prouvé, les fonctionnaires ayant dépassé l'âge de 45 à 50 ans ne posséderaient plus ces capacités physiques élevées et lesdites interventions devraient être accomplies par les fonctionnaires les plus jeunes. Ainsi, l'âge maximal de recrutement imposé viserait à garantir que les fonctionnaires du service technique intermédiaire des pompiers puissent remplir les missions qui présentent des exigences physiques particulièrement élevées pendant une période relativement longue de leur carrière.
- 35 À cet égard, il convient de relever que, selon les termes mêmes de l'article 4, paragraphe 1, de la directive, «une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} [de cette directive] ne constitue pas une discrimination lorsque, 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». Il en ressort que c'est non pas le motif sur lequel est fondée la différence de traitement, mais une caractéristique liée à ce motif qui doit constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante.
- 36 Afin de rechercher si la différence de traitement fondée sur l'âge contenue dans la réglementation nationale en cause au principal est justifiée, il y a lieu de vérifier si l'aptitude physique est une caractéristique liée à l'âge et si elle constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour l'activité professionnelle en cause ou pour son exercice, pour autant que l'objectif poursuivi par cette réglementation est légitime et que cette exigence est proportionnée.

- 37 S'agissant, en premier lieu, de l'objectif poursuivi par ladite réglementation nationale, il ressort des explications du gouvernement allemand que le but recherché est d'assurer le caractère opérationnel et le bon fonctionnement du corps des pompiers professionnels.
- 38 Il convient, sur ce point, de relever que le corps des pompiers professionnels fait partie des services de secours. Or, le dix-huitième considérant de la directive précise que celle-ci ne saurait avoir pour effet d'astreindre ces services à embaucher des personnes ne possédant pas les capacités requises pour remplir l'ensemble des fonctions qu'elles peuvent être appelées à exercer au regard de l'objectif légitime de maintenir le caractère opérationnel desdits services.
- 39 Il apparaît donc que le souci d'assurer le caractère opérationnel et le bon fonctionnement du service des pompiers professionnels constitue un objectif légitime au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive.
- 40 S'agissant, en deuxième lieu, de l'exigence professionnelle essentielle et déterminante pour l'activité de pompier ou pour son exercice, il ressort des explications fournies par le gouvernement allemand, qui n'ont pas été contredites, que les membres du service technique intermédiaire des pompiers exécutent les tâches dévolues aux pompiers professionnels sur le terrain. Contrairement aux fonctions de direction et d'encadrement assurées par le service technique des pompiers, les activités du service technique intermédiaire des pompiers sont caractérisées par leur caractère physique. À ce titre, les membres de ce service participent à la lutte contre les incendies, aux secours aux personnes, aux tâches liées à la protection de l'environnement, aux secours aux animaux et à la protection contre les animaux dangereux ainsi qu'aux tâches de soutien, telles que l'entretien et le contrôle des équipements de protection et des véhicules d'intervention. Il en résulte que le fait de disposer de capacités physiques particulièrement importantes peut être considéré comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante, au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive, pour l'exercice de la profession de pompier du service technique intermédiaire.
- 41 S'agissant, en troisième lieu, de la question de savoir si la nécessité de disposer de capacités physiques élevées est liée à l'âge, il convient de relever que le gouvernement allemand fait valoir, sans être contredit, que certaines des tâches confiées aux membres du service technique intermédiaire des pompiers, telles que la lutte contre les incendies ou les secours aux personnes, nécessitent des capacités physiques exceptionnellement élevées et ne peuvent être exercées que par de jeunes fonctionnaires. Sur ce point, ce gouvernement produit des données scientifiques qui résultent d'études menées dans le cadre de la médecine du travail et du sport, desquelles il ressort que les capacités respiratoires, la musculature et l'endurance diminueraient avec l'âge. Ainsi, très peu de fonctionnaires âgés de plus de 45 ans auraient les capacités physiques suffisantes pour exercer leur activité dans le domaine de la lutte contre les incendies. Dans celui du secours aux personnes, ce serait à l'âge de 50 ans que les fonctionnaires concernés ne disposeraient plus desdites capacités. Les fonctionnaires ayant dépassé ces âges travaillent dans les autres secteurs d'activité susmentionnés. Il en résulte que la nécessité de disposer de la pleine capacité physique à exercer la profession de pompier du service technique intermédiaire est liée à l'âge des membres de ce service.
- 42 S'agissant, en quatrième et dernier lieu, du point de savoir si une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, qui fixe à 30 ans la limite d'âge maximale de recrutement des fonctionnaires disposant de capacités physiques importantes permettant l'exercice de la profession de pompier du service technique intermédiaire, est proportionnée, il y a lieu de rechercher si cette limite est appropriée pour atteindre l'objectif poursuivi et si elle ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour l'atteindre.
- 43 À cet égard, ainsi qu'il vient d'être dit, les tâches de lutte contre les incendies et de secours aux personnes, qui incombent au service technique intermédiaire des pompiers, ne peuvent être accomplies que par les fonctionnaires les plus jeunes. Les fonctionnaires âgés de plus de 45 ou de 50 ans exécutent les autres tâches. Afin d'assurer le fonctionnement efficace du service technique intermédiaire des pompiers, il peut être considéré comme nécessaire que les fonctionnaires de ce service soient, dans leur majorité, en mesure d'accomplir les tâches exigeantes sur le plan physique et qu'ils soient donc âgés de moins de 45 ou de 50 ans. Par ailleurs, l'affectation des fonctionnaires ayant dépassé l'âge de 45 ou de 50 ans à des tâches moins exigeantes sur le plan physique nécessite que ceux-ci soient remplacés par de

jeunes fonctionnaires. Or, l'âge auquel le fonctionnaire est recruté détermine le temps pendant lequel il sera en mesure d'accomplir les tâches exigeantes sur le plan physique. Le fonctionnaire recruté avant l'âge de 30 ans, alors qu'il devra au demeurant suivre une formation d'une durée de deux ans, pourra être affecté à ces tâches pendant une durée minimale de 15 à 20 ans. En revanche, s'il est recruté à l'âge de 40 ans, cette durée ne sera que de 5 à 10 ans au maximum. Un recrutement à un âge avancé aurait pour conséquence qu'un trop grand nombre de fonctionnaires ne pourraient être affectés aux tâches les plus exigeantes sur le plan physique. De même, un tel recrutement ne permettrait pas que les fonctionnaires ainsi recrutés soient affectés pendant une durée suffisamment longue auxdites tâches. Enfin, ainsi que l'a fait valoir le gouvernement allemand, l'organisation raisonnable du corps des pompiers professionnels requiert, pour le service technique intermédiaire, une corrélation entre les postes physiquement exigeants et non adaptés aux fonctionnaires les plus âgés et les postes moins exigeants physiquement et adaptés à ces fonctionnaires.

- 44 Dès lors, il apparaît qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal qui fixe à 30 ans la limite d'âge maximale pour le recrutement dans le cadre d'emploi du service technique intermédiaire des pompiers peut être considérée, d'une part, comme étant appropriée à l'objectif consistant à assurer le caractère opérationnel et le bon fonctionnement du service des pompiers professionnels et, d'autre part, comme n'allant pas au-delà de ce qui est nécessaire à la réalisation de cet objectif.
- 45 La différence de traitement en fonction de l'âge étant justifiée au regard de l'article 4, paragraphe 1, de la directive, il n'y a pas lieu de rechercher si elle pourrait l'être au regard de l'article 6, paragraphe 1, de cette directive.
- 46 Il résulte de l'ensemble de ces considérations qu'il convient de répondre aux première à neuvième questions que l'article 4, paragraphe 1, de la directive doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui fixe à 30 ans l'âge maximal pour le recrutement dans le cadre d'emploi du service technique intermédiaire des pompiers.
- 47 Compte tenu de la réponse apportée aux première à neuvième questions, il n'est pas nécessaire de répondre à la dixième question préjudicielle.

Sur les dépens

- 48 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (grande chambre) dit pour droit:

L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui fixe à 30 ans l'âge maximal pour le recrutement dans le cadre d'emploi du service technique intermédiaire des pompiers.

Signatures