



Interfederaal Gelijkekansencentrum
Centre interfédéral pour l'égalité des chances
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

CURIA

Synthèse jurisprudence

Table des matières

Remarque préliminaire	6
Critère protégé ‘prétendue race’	7
<i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contre Firma Feryn NV (C-54/07, 10 juillet 2008)</i>	7
<i>Malgožata Runevič-Vardyn et Łukasz Paweł Wardyn contre Vilniaus miesto savivaldybės administracija e.a. (C-391/09, 12 mai 2011)</i>	8
<i>Galina Meister contre Speech Design Carrier Systems GmbH (C-415/10, 19 avril 2012)</i>	9
<i>Valeri Hariev Belov contre CHEZ Elektro Bulgaria AD e.a. (C-394/11, 31 janvier 2013)</i>	10
<i>Johan Deckmyn et Vrijheidsfonds VZW contre Helena Vandersteen e.a. (C-201/13, 3 septembre 2014)</i>	12
<i>CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD contre Komisia za zashtita ot diskriminatsia (C-83/14, 16 juillet 2015)</i>	14
<i>Jyske Finans A/S contre Ligebehandlingsnævnet (C-668/15, 6 avril 2017)</i>	21
<i>Heiko Jonny Maniero contre Studienstiftung des deutschen Volkes eV (C-457/17, 15 novembre 2018)</i>	22
<i>Diskrimineringsombudsmannen contre Braathens Regional Aviation AB (C-30/19, 15 avril 2021)</i>	24
Tableau récapitulatif critère protégé ‘prétendue race’	25
Critère protégé ‘orientation sexuelle’	26
<i>Tadao Maruko contre Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (C-267/06, 1 avril 2008)</i>	26
<i>Jürgen Römer contre Freie und Hansestadt Hamburg (C-147/08, 10 mai 2011)</i>	27
<i>Bundesrepublik Deutschland et Jörg-Detlef Müller contre Karen Dittrich e.a. (C-124/11, C-125/11 et C-143/11; 6 décembre 2012)</i>	28
<i>Asociația Accept contre Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C-81/12, 25 avril 2013)</i>	32
<i>Frédéric Hay contre Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres (C-267/12, 12 décembre 2013)</i>	33
<i>David L. Parris contre Trinity College Dublin e.a. (C-443/15, 24 novembre 2016)</i>	35
<i>E.B. contre Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter BVA (C-258/17, 15 janvier 2019)</i>	37
<i>NH contre Associazione Avvocatura per i diretti LGBTI – Rete Lenford (C-507/18, 23 avril 2020)</i>	38
<i>J.K. contre TP S.A. (C-356/21, 12 janvier 2023)</i>	39
Tableau récapitulatif critère protégé ‘orientation sexuelle’	41
Critère protégé ‘handicap’	43
<i>Sonia Chacón Navas contre Eurest Colectividades SA (C-13/05, 11 juillet 2006)</i>	43

<i>S. Coleman contre Attridge Law et Steve Law (C-303/06, 17 juillet 2008)</i>	44
<i>Johan Odar contre Baxter Deutschland GmbH (C-152/11, 6 décembre 2012)</i>	45
<i>K Danmark, agissant pour Jette Ring, contre Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark, agissant pour Lone Skouboe Werge contre Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Pro Display A/S (C-335/11 et C-337/11, 11 avril 2013)</i>	47
<i>Wolfgang Glatzel contre Freistaat Bayern (C-356/12, 22 mai 2014)</i>	54
<i>Fag og Arbejde (FOA - contre Kommunernes Landsforening (KL) (C-354/13, 18 décembre 2014)</i>	55
<i>Mohamed Daoudi contre Bootes Plus SL e.a. (C-395/15, 1 décembre 2016)</i>	58
<i>Petya Milkova contre Izpалnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol (C-406/15, 9 mars 2017)</i>	61
<i>Carlos Enrique Ruiz Conejero contre Ferroservicios Auxiliares SA et Ministerio Fiscal (C-270/16, 18 janvier 2018)</i>	62
<i>Surjit Singh Bedi contre Bundesrepublik Deutschland (C-312/17, 19 septembre 2018)</i>	64
<i>DW contre Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18, 11 septembre 2019)</i>	66
<i>VL contre Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, 26 janvier 2021)</i>	68
<i>XX contre Tartu Vangla (C-795/19, 15 juillet 2021)</i>	70
<i>TC en UB contre Komisia za zashtita ot diskriminatsia et VA (C-824/19, 21 octobre 2021)</i>	71
<i>XXXX contre HR Rail SA (C-485/20, 10 février 2022)</i>	72
<i>J.M.P. contre AP Assistenzprofis GmbH (C-518/22, 7 décembre 2023)</i>	74
<i>J.M.A.R. contre Ca Na Negreta SA (C-631/22, 18 janvier 2024)</i>	76
Tableau récapitulatif critère protégé ‘handicap’	79
Critère protégé ‘âge’	81
<i>Werner Mangold contre Rüdiger Helm (C-144/04, 22 novembre 2005)</i>	81
<i>Birgit Barsch contre Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH (C-427/06, 23 septembre 2008)</i>	84
<i>The Queen, on the application of The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) contre Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (C-388/07, 5 mars 2009)</i>	85
<i>David Hütter contre Technische Universität Graz (C-88/08, 18 juin 2009)</i>	87
<i>Domnica Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe (C-341/08, 12 janvier 2010)</i>	88
<i>Seda Küçükdeveci contre Swedex GmbH & Co. KG (C-555/07, 19 janvier 2010)</i>	90
<i>Susanne Bulicke contre Deutsche Büro Service GmbH (C-246/09, 8 juillet 2010)</i>	91

<i>Ingeniørforeningen i Danmark agissant pour Ole Andersen contre Region Syddanmark (C-499/08, 12 octobre 2010)</i>	93
<i>Gisela Rosenblatt v Oellerking Gebäudereinigungsges GmbH (C-45/09, 12 octobre 2010)</i>	94
<i>Vasil Ivanov Georgiev contre Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv. (C-250/09 et 268/09, 18 novembre 2010)</i>	96
<i>Colin Wolf contre Stadt Frankfurt am Main (C-229/08, 12 janvier 2010)</i>	99
<i>Reinhard Prigge e.a. contre Deutsche Lufthansa AG (C-447/09, 13 septembre 2011)</i>	100
<i>Gerhard Fuchs et Peter Köhler contre Land Hessen (C-159/10 et C-160/10; 21 juillet 2011)</i>	102
<i>Sabine Hennings contre Eisenbahn-Bundesamt et Land Berlin contre Alexander Mai (C-297/10 et C-298/10, 8 septembre 2011)</i>	105
<i>Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH contre Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (C-132/11, 7 juin 2012)</i>	106
<i>Torsten Hörnfeldt contre Posten Meddelande AB (C-141/11, 5 juillet 2012)</i>	108
<i>Commission européenne contre Hongrie (C-286/12, 6 novembre 2012)</i>	109
<i>HK Danmark agissant pour Glennie Kristensen contre Experian A/S (C-476/11, 26 septembre 2013)</i>	111
<i>Dansk Jurist- og Økonomforbund, agissant pour Erik Toftgaard contre Indenrigs- og Sundhedsministeriet (C-546/11, 26 septembre 2013)</i>	112
<i>Siegfried Pohl contre ÖBB Infrastruktur AG (C-429/12, 16 janvier 2014)</i>	113
<i>Thomas Specht e.a. contre Land Berlin et Bundesrepublik Deutschland (C-501/12, 19 juin 2014)</i>	115
<i>Leopold Schmitzer contre Bundesministerin für Inneres (C-530/13, 11 novembre 2014)</i>	118
<i>Mario Vital Pérez contre Ayuntamiento de Oviedo (C-416/13, 13 novembre 2014)</i>	119
<i>Georg Felber contre Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur (C-529/13, 21 janvier 2015)</i>	121
<i>ÖBB Personenverkehr AG contre Gotthard Starjakob (C-417/13, 28 janvier 2015)</i>	123
<i>Ingeniørforeningen i Danmark contre Tekniq (C-515/13, 26 février 2015)</i>	127
<i>Sindicatul Cadrelor Militare Disponibilizate în rezervă și în retragere (SCMD) contre Ministerul Finanțelor Publice (C-262/14, 21 mai 2015)</i>	130
<i>Daniel Unland contre Land Berlin (C-20/13, 9 septembre 2015)</i>	133
<i>O contre Bio Philippe Auguste SARL (C-432/14, 1 octobre 2015)</i>	135
<i>Dansk Industri (DI) agissant pour Ajos A/S contre Estate of Karsten Eigil Rasmussen (C-414/14, 19 avril 2016)</i>	138
<i>C (C-122/15, 2 juin 2016)</i>	139
<i>Frans Lesar contre Beim Vorstand der Telekom Austria AG eingerichtetes Personalamt (C-159/15, 16 juin 2016)</i>	140
<i>J.J. de Lange contre Staatssecretaris van Financiën (C-548/15, 10 novembre 2016)</i>	141

<i>Gorka Salaberria Sorondo contre Academia Vasca de Policía y Emergencias (C-258/15, 15 novembre 2016)</i>	142
<i>David L. Parris contre Trinity College Dublin e.a. (C-443/15, 24 novembre 2016)</i>	144
<i>Daniel Bowman contre Pensionsversicherungsanstalt (C-539/15, 21 décembre 2016)</i>	147
<i>Werner Fries contre Lufthansa Cityline GmbH (C-190/16, 5 juillet 2017)</i>	148
<i>Abercrombie & Fitch Italia Srl contre Antonino Bordonaro (C-143/16, 19 juillet 2017)</i>	150
<i>Hubertus John contre Freie Hansestadt Bremen (C-46/17, 28 février 2018)</i>	153
<i>The Minister for Justice and Equality en The Commissioner of An Garda Síochána contre Workplace Relations (C-378/17, 4 décembre 2018)</i>	155
<i>Carlos Escribano Vindel contre Ministerio de Justicia (C-49/18, 7 février 2019)</i>	156
<i>Tomás Horgan en Claire Keegan contre Minister for Education & Skills e.a. (C-154/18, 14 février 2019)</i>	157
<i>Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst contre Republik Österreich (C-24/17, 8 mai 2019)</i>	159
<i>Martin Leitner contre Landespolizeidirektion Tirol (C-396/17, 8 mai 2019)</i>	161
<i>Genaro Cafaro contre DQ (C-396/18, 7 novembre 2019)</i>	162
<i>A. K. e.a. contre Sąd Najwyższy, CP contre Sąd Najwyższy et DO contre Sąd Najwyższy (C-585/18, C-624/18 et C-625/18; 19 novembre 2019)</i>	163
<i>TK e.a. contre Land Sachsen-Anhalt (C-773/18, C-774/18 et C-775/18; 27 février 2020)</i>	165
<i>CO contre Comune di Gesturi (C-670/18, 2 avril 2020)</i>	167
<i>YS contre NK (C-223/19, 24 septembre 2020)</i>	168
<i>AB contre Olympiako Athlitiko Kento Athinon – Spyros Louis (C-511/19, 15 avril 2021)</i>	170
<i>Ligebehandlingsnævnet agissant pour A contre HK/Danmark en HK/Privat (C-587/20, 2 juin 2020)</i>	171
<i>Curtea de Apel Alba Iulia e.a. (C-301/21, 20 octobre 2022)</i>	172
<i>VT contre Ministero dell'Interno (C-304/21, 17 novembre 2022)</i>	173
<i>BF contre Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) (C-52/22, 20 avril 2023)</i>	178
<i>Landespolizeidirektion Niederösterreich et Finanzamt Österreich (C-650/21, 20 avril 2023)</i>	179
<i>Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEV) contre BB (C-681/21, 27 avril 2023)</i>	183
<i>J.M.P. contre AP Assistenzprofis GmbH (C-518/22, 7 décembre 2023)</i>	184
Tableau récapitulatif critère protégé 'âge'	187
Critère protégé 'conviction religion et convictions'	193
<i>Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contre G4S Secure Solutions NV (C-157/15, 14 mars 2017)</i>	193

<i>Asma Bougnaoui et Association de défense des droits de l'Homme (ADDH) contre Micropole SA (C-188/15, 14 mars 2017)</i>	194
<i>Vera Egenberger contre Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (C-414/16, 17 avril 2018)</i> .	196
<i>IR contre JQ (C-68/17, 11 septembre 2018)</i>	199
<i>Cresco Investigation GmbH contre Markus Achatzi (C-193/17, 22 janvier 2019)</i>	202
<i>IX contre WABE eV et MH Müller Handels GmbH contre MJ (C-804/18 et C-341/19; 15 juillet 2021)</i>	204
<i>L.F. contre S.C.R.L. (C-344/20, 13 octobre 2022)</i>	206
<i>Commune d'Ans (question préjudicielle) (C-148/22, 28 novembre 2023)</i>	209
Tableau récapitulatif critère protégé 'religion et convictions'	211

Remarque préliminaire

Cette synthèse est majoritairement constituée d'extraits des arrêts ou conclusions. Les numéros renvoient aux numéros correspondants dans ces textes.

Critère protégé ‘prétendue race’

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contre Firma Feryn NV (C-54/07, 10 juillet 2008)

Les faits

En manque de main-d'œuvre un employeur place le long d'une route fort fréquentée un panneau d'embauche. Interloqué par cet appel un journaliste contacte l'entreprise. Lorsqu'il s'étonne de la situation le dirigeant de l'entreprise lui déclare qu'il n'engage pas de personnes d'origine marocaine car ses clients ne souhaitent pas que ceux-ci installent des portes de garage chez eux. Le dirigeant répète ces propos publiquement dans le cadre d'un interview télévisée.

En droit

La Cour conclut à une discrimination directe à l'embauche sur base d'une origine ethnique ou raciale car ces déclarations sont de nature à dissuader sérieusement certains candidats de déposer leur candidature et à faire obstacle à leur accès au marché du travail. La Cour confirme le principe du partage de la preuve et le fait que la directive trouve à s'appliquer même lorsqu'il n'y a pas de victime identifiable. Cet arrêt est donc important au niveau de la notion de discrimination directe (il a suffi de propos), le partage de la preuve (en démontrant que la pratique d'embauche diffère des propos tenus) et qu'il ne faut pas nécessairement une victime identifiable.

Point(s) d'attention

L'arme de cet arrêt se trouve dans le fait que le souhait discriminatoire des clients ne peut être une justification pour la politique d'embauche de l'entreprise. Cela nous sert dans notre travail quotidien : les sociétés d'intérim ne peuvent plus se retrancher derrière les souhaits de leurs clients. Ces souhaits peuvent concerner l'origine ethnique ou raciale mais également le sexe, l'âge, le handicap. De ce fait ils mettent en place une politique de diversité et une aide concrète pour le personnel qui serait confronté à une demande discriminatoire.

Malgožata Runevič-Vardyn et Łukasz Paweł Wardyn contre Vilniaus miesto savivaldybės administracija e.a. (C-391/09, 12 mai 2011)

Les faits

Une dame lithuanienne épouse un monsieur polonais. Or la législation lithuanienne prévoit que dans tout document officiel l'orthographe est celle de Lituanie, qui diffère de l'orthographe polonaise. Cela provoque de vives émotions tant chez les personnes concernées qu'auprès de l'état. Les époux demandent que les documents délivrés, actes de naissance et certificat de mariage, reprennent leur orthographe d'origine. Face au refus de l'administration ils posent une question préjudicielle.

En droit

La Cour estime qu'une réglementation nationale qui prévoit que les noms de famille d'une personne et les prénoms peuvent être transcrits dans les actes de l'état civil de cet Etat que sous une forme respectant les règles graphiques de la langue officielle nationale concerne une situation qui ne relève pas du champ d'application de la directive.

Point(s) d'attention

Ici, pas d'arme secrète mais plutôt un point d'attention : la directive **ne** concerne **pas** la nationalité. Donc si dans le dossier Feryn le Centre avait invoqué une discrimination sur base de la nationalité, le dossier serait perdu. Il faut avouer que dans certains cas la frontière entre la nationalité et l'origine ethnique peut être difficile à définir.

La Cour vient de confirmer récemment¹ que la Directive 2000/43 n'est pas d'application pour une discrimination alléguée en matière d'aide au logement dont l'attribution / montant serait différente en fonction du demandeur de l'aide : ressortissant italien ou ressortissant d'un pays tiers.

Il existe une jurisprudence abondante cependant quant à la condition de nationalité pour par exemple la profession de notaire² mais elle concerne la liberté d'établissement. Il faut donc cibler la bonne directive lorsque vous posez la question préjudicielle. Ainsi dans l'affaire Mesopotamia Broadcast et

¹ Servet Kamberaj contre Instituto per l'Edilizia Sociale della Province autonoma di Bolzano (IPES) (C-571/10, 24 avril 2012).

² C-61/08, C-54/08, C-53/08, C-51/08, C-50/08 et C-47/08.

Roj TV³ (retransmission d'émissions télévisées par une organisation défendant les droits des Kurdes) l'on pourrait à première vue croire qu'il s'agit d'une discrimination sur base de l'origine ethnique, l'Allemagne a connu une immigration d'origine turque, mais celle-ci cadre dans l'application de la directive 89/552/CEE.

Ce choix peut être délicat en cas de discrimination dite multiple.

Et pour mémoire les directives qui nous occupent aujourd'hui ne concernent pas l'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle comme l'ont tenté des magistrats qui se voyaient attribués ou non des droits 'extra-salariaux' (non prévu par la loi) en fonction de leur type d'activités⁴. Dès lors la question préjudicielle a été jugée irrecevable.

Galina Meister contre Speech Design Carrier Systems GmbH (C-415/10, 19 avril 2012)

Et voici déjà un cas de discrimination multiple dans lequel plusieurs directives sont invoquées (2000/43/CE, 2000/78/CE, 2006/54/CE).

Les faits

Une dame d'origine russe, âgée de 45 ans au moment des faits et dont le diplôme est reconnu en Allemagne comme équivalent, postule pour un emploi qui correspond à ses qualifications. Sa candidature est rejetée et l'employeur publie la même annonce. Sa deuxième candidature est également rejetée sans qu'elle ait été convoquée à un entretien. Elle estime avoir été la victime d'une discrimination multiple, mais extérieure à l'entreprise, il lui est difficile de prouver les discriminations. La question préjudicielle concerne le partage de la preuve.

³ Mesopotamia Broadcast A/S METV et Roj TV A/S contre Bundesrepublik Deutschland (C-244/10 et C-245/10, 22 septembre 2011).

⁴ Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești contre Ștefan Agafiței e.a. (C-310/10, 7 juillet 2011).

En droit

La Cour estime que le candidat non retenu ne peut exiger de l'employeur qu'il lui dise s'il a recruté un autre candidat et sur base de quels critères, même s'il s'avère que le candidat allègue de façon plausible qu'il remplit les conditions de l'avis de recrutement publié par l'employeur.

Point(s) d'attention

Par contre le raisonnement de l'avocat général dans ses conclusions par rapport à l'absence de réponse de l'employeur est intéressant. Conscient de la position de faiblesse de la victime et inquiet pour la possibilité d'apporter une preuve de discrimination éventuelle, il insiste sur l'absence de réponse dans un contexte factuel plus large : l'adéquation du niveau de qualification, l'absence de convocation à un entretien, la persistance éventuelle de l'employeur à ne pas convoquer ce même candidat dans l'hypothèse où il aurait procédé à une seconde sélection de candidats pour le même poste.

Ce raisonnement est un document didactique : vous tenez en main votre stratégie de preuve, car il faut l'avouer, ce type de situation est régulier dans votre pratique quotidienne. Candidat X correspond à l'annonce, téléphone en utilisant son nom à consonance étrangère, l'emploi est occupé, son ami utilise un autre nom, il est convoqué à l'entretien, le premier candidat téléphone l'emploi est occupé...

Valeri Hariev Belov contre CHEZ Elektro Bulgaria AD e.a. (C-394/11, 31 janvier 2013)

Les faits

La question préjudicielle concerne une pratique administrative qui consiste à laisser à l'entreprise de distribution d'électricité la liberté d'installer dans les quartiers roms des compteurs électriques sur des poteaux électriques dans la rue à une hauteur inaccessible pour les utilisateurs, ne permettant pas aux consommateurs de ces quartiers de regarder leur compteur, alors que les compteurs électriques sont installés à une hauteur accessible en dehors des quartiers roms.

En droit

La Cour conclut à son incompétence les questions préjudicielles ayant été posées par un organisme non juridictionnel.

Point(s) d'attention

Les conclusions de l'Avocat Général contiennent un raisonnement qui permet d'apporter une réponse à la question au niveau du contenu quant à la discrimination manifeste :

«1) *Des faits tels que ceux qui sont en cause au principal relèvent du **champ d'application** de la directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.*

2) *Il n'est **pas nécessaire qu'un traitement affecte des droits ou des intérêts expressément établis par la loi** pour pouvoir constater l'existence d'une discrimination directe ou indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/43. Tout comportement quelconque entraînant un traitement moins favorable d'une personne par rapport à une autre en raison de sa race ou de son origine ethnique ou par lequel des personnes appartenant à une race ou à un groupe ethnique déterminés peuvent être désavantagées d'une manière particulière est suffisant.*

3) *Les règles nationales qui subordonnent la reconnaissance d'une discrimination à la condition que le traitement incriminé porte atteinte à des droits ou à des intérêts expressément établis par la loi sont incompatibles avec la directive 2000/43. Le juge national est tenu, sur ce point, d'interpréter le droit national d'une manière conforme au droit de l'Union et, à supposer qu'une telle interprétation ne soit pas possible, il doit ne pas appliquer les dispositions nationales qui enfreignent l'interdiction de discrimination, dont le principe est consacré par les droits fondamentaux.*

4) *Pour opérer un renversement de la charge de la preuve conformément à l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, **il suffit que le justiciable qui se prétend lésé par l'inapplication du principe de l'égalité de traitement expose de manière plausible des faits créant l'apparence d'une discrimination.***

5) *Lorsque les compteurs normalement mis gratuitement à la disposition des consommateurs sont installés dans ou sur les immeubles de manière à ce qu'ils soient accessibles et puissent être aisément contrôlés alors que, dans les quartiers dans lesquels vivent principalement des membres de la*

*communauté rom, ces compteurs électriques sont placés sur des poteaux à une hauteur inaccessible de 7 mètres, cette **différence présente l'apparence d'une discrimination indirecte fondée sur l'origine ethnique** au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), lu en combinaison avec l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43.*

6) Une mesure telle que la mesure litigieuse peut être justifiée dans la mesure où elle sert à empêcher fraudes et abus, et à contribuer à garantir la qualité de l'approvisionnement en électricité dans l'intérêt de tous les consommateurs,

– à condition qu'aucune autre mesure aussi appropriée garantissant la réalisation de ces objectifs et produisant des effets moins défavorables pour la population des quartiers concernés ne puisse être adoptée à un coût raisonnable et

– à condition que la mesure prise n'entraîne pas des inconvénients démesurés pour les habitants des quartiers concernés, le risque d'une stigmatisation d'un groupe ethnique ainsi que l'intérêt des consommateurs à pouvoir régulièrement contrôler leur consommation individuelle d'électricité par une lecture de leurs compteurs devant dûment être pris en considération.»

Johan Deckmyn et Vrijheidsfonds VZW contre Helena Vandersteen e.a. (C-201/13, 3 septembre 2014)

Les faits

- 7 M. Deckmyn est membre du Vlaams Belang, alors que le Vrijheidsfonds a un objet statutaire dénué de tout but lucratif, consistant à soutenir financièrement et matériellement ce parti politique.
- 8 Lors de la réception organisée le 9 janvier 2011, par la ville de Gand (Belgique), à l'occasion du nouvel an, M. Deckmyn a distribué des calendriers de l'année 2011 portant la mention selon laquelle il en était l'éditeur responsable. Sur la page de garde de ces calendriers figurait le dessin en cause au principal.

- 9 Ce dessin ressemblait à celui représenté sur la couverture de l'album de bandes dessinées *Suske en Wiske*, intitulé «De Wilde Weldoener» (Le bienfaiteur sauvage), réalisé au cours de l'année 1961 par M. Vandersteen et dont la version en langue française porte le titre «La tombe hindoue». Ce dernier dessin représentait l'un des personnages principaux de cet album, revêtu d'une tunique blanche et jetant des pièces de monnaie à des personnes essayant de les ramasser. Dans le dessin en cause au principal, ce personnage a été remplacé par le bourgmestre de la ville de Gand et les personnes ramassant les pièces de monnaie ont été remplacées par des personnes voilées et de couleur.

En droit

- 1) L'article 5, paragraphe 3, sous k), de la directive 2001/29/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 mai 2001, sur l'harmonisation de certains aspects du droit d'auteur et des droits voisins dans la société de l'information, doit être interprété en ce sens que la notion de «parodie» figurant à cette disposition constitue une notion autonome du droit de l'Union.
- 2) L'article 5, paragraphe 3, sous k), de la directive 2001/29 doit être interprété en ce sens que la parodie a pour caractéristiques essentielles, d'une part, d'évoquer une œuvre existante, tout en présentant des différences perceptibles par rapport à celle-ci, et, d'autre part, de constituer une manifestation d'humour ou une raillerie. La notion de «parodie», au sens de cette disposition, n'est pas soumise à des conditions selon lesquelles la parodie devrait présenter un caractère original propre, autre que celui de présenter des différences perceptibles par rapport à l'œuvre originale parodiée, devrait pouvoir raisonnablement être attribuée à une personne autre que l'auteur de l'œuvre originale lui-même, devrait porter sur l'œuvre originale elle-même ou devrait mentionner la source de l'œuvre parodiée.

Cela étant, l'application, dans une situation concrète, de l'exception pour parodie, au sens de l'article 5, paragraphe 3, sous k), de la directive 2001/29, doit respecter un juste équilibre entre, d'une part, les intérêts et les droits des personnes visées aux articles 2 et 3 de cette directive et, d'autre part, la liberté d'expression de l'utilisateur d'une œuvre protégée se prévalant de l'exception pour parodie, au sens de cet article 5, paragraphe 3, sous k).

Il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier, en tenant compte de toutes les circonstances de l'affaire au principal, si l'application de l'exception pour parodie, au sens de l'article 5,

paragraphe 3, sous k), de la directive 2001/29, à supposer que le dessin en cause au principal réponde auxdites caractéristiques essentielles de la parodie, respecte ce juste équilibre.

Point(s) d'attention

- 27 Il s'ensuit que l'application, dans une situation concrète, de l'exception pour parodie, au sens de l'article 5, paragraphe 3, sous k), de la directive 2001/29, doit respecter un juste équilibre entre, d'une part, les intérêts et les droits des personnes visées aux articles 2 et 3 de cette directive et, d'autre part, la liberté d'expression de l'utilisateur d'une œuvre protégée se prévalant de l'exception pour parodie, au sens de cet article 5, paragraphe 3, sous k).
- 28 Afin de vérifier si, dans une situation concrète, l'application de l'exception pour parodie, au sens de l'article 5, paragraphe 3, sous k), de la directive 2001/29, respecte ce juste équilibre, il y a lieu de tenir compte de toutes les circonstances de l'espèce.
- 29 Ainsi, s'agissant du litige dont est saisie la juridiction de renvoi, il y a lieu de relever que, selon Vandersteen e.a., dès lors que, dans le dessin en cause au principal, les personnages qui, dans l'œuvre originale, ramassaient les pièces de monnaie jetées ont été remplacés par des personnes voilées et de couleur, ce dessin transmet un message discriminatoire ayant pour effet d'associer l'œuvre protégée à un tel message.

CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD contre Komisia za zashtita ot diskriminatsia (C-83/14, 16 juillet 2015)

Les faits

- 21 M^{me} Nikolova exploite, dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle, une épicerie située dans le quartier «Gizdova mahala» de la ville de Dupnitsa (Bulgarie), quartier habité essentiellement par des personnes d'origine rom.
- 22 En 1999 et en 2000, CHEZ RB a installé les compteurs électriques de l'ensemble des abonnés de ce quartier sur les piliers en béton faisant partie du réseau de la ligne électrique aérienne, à une

hauteur de six à sept mètres, alors que dans les autres quartiers, les compteurs installés par CHEZ RB sont placés à une hauteur de 1,70 mètre, le plus souvent dans les biens des consommateurs ou sur la façade ou les murs de clôture (ci-après la «pratique litigieuse»).

- 23 Au mois de décembre 2008, M^{me} Nikolova a saisi la KZD d'un recours par lequel elle a fait valoir que la pratique litigieuse s'expliquait par le fait que la plupart des habitants du quartier «Gizdova mahala» étaient d'origine rom et qu'elle-même était, de ce fait, la victime d'une discrimination directe en raison de la nationalité («narodnost»). L'intéressée se plaignait notamment de ne pas pouvoir consulter son compteur électrique aux fins de contrôler sa consommation et de s'assurer de l'exactitude des factures qui lui étaient adressées et qui, selon elle, auraient été surévaluées.

En droit

- 1) La notion de «discrimination fondée sur l'origine ethnique», au sens de la directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, et, notamment, des articles 1^{er} et 2, paragraphe 1, de celle-ci, doit être interprétée en ce sens que, dans des circonstances telles que celles en cause au principal dans lesquelles l'ensemble des compteurs électriques sont, dans un quartier urbain essentiellement peuplé d'habitants d'origine rom, placés sur des piliers faisant partie du réseau de la ligne électrique aérienne à une hauteur de six à sept mètres, alors que de tels compteurs sont placés à une hauteur inférieure à deux mètres dans les autres quartiers, ladite notion a vocation à s'appliquer, indifféremment, selon que ladite mesure collective touche les personnes qui ont une certaine origine ethnique ou celles qui, sans posséder ladite origine, subissent, conjointement avec les premières, le traitement moins favorable ou le désavantage particulier résultant de cette mesure.
- 2) La directive 2000/43, en particulier les dispositions de l'article 2, paragraphes 1 et 2, sous a) et b), de celle-ci, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition nationale qui prévoit que, pour qu'il puisse être conclu à l'existence d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique dans les domaines couverts par l'article 3, paragraphe 1, de cette directive, le traitement moins favorable ou le désavantage particulier auxquels se réfèrent, respectivement, lesdits points a) et b) doivent consister en une atteinte à des droits ou à des intérêts légitimes.

- 3) L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/43 doit être interprété en ce sens qu'une mesure telle que celle décrite au point 1 du présent dispositif constitue une discrimination directe au sens de cette disposition s'il s'avère que ladite mesure a été instituée et/ou maintenue pour des raisons liées à l'origine ethnique commune à la majeure partie des habitants du quartier concerné, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier en tenant compte de l'ensemble des circonstances pertinentes de l'affaire ainsi que des règles relatives au renversement de la charge de la preuve visées à l'article 8, paragraphe 1, de ladite directive.
- 4) L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/43 doit être interprété en ce sens que:
- cette disposition s'oppose à une disposition nationale qui prévoit que, pour qu'il existe une discrimination indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique, le désavantage particulier doit avoir été occasionné pour des raisons de race ou d'origine ethnique;
 - la notion de disposition, critère ou pratique «apparemment neutre», au sens de ladite disposition, s'entend de disposition, critère ou pratique qui sont formulés ou appliqués, en apparence, de manière neutre, c'est-à-dire en considération de facteurs différents de la caractéristique protégée et non équipollents à celle-ci;
 - la notion de «désavantage particulier», au sens de cette même disposition, ne désigne pas le cas d'inégalité grave, flagrant ou particulièrement significatif, mais signifie que ce sont particulièrement les personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée qui, du fait de la disposition, du critère ou de la pratique en cause, se trouvent désavantagées;
 - à supposer qu'une mesure, telle que celle décrite au point 1 du présent dispositif, ne soit pas constitutive d'une discrimination directe au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de ladite directive, une telle mesure est alors en principe susceptible de pouvoir constituer, au sens du point b) dudit article 2, paragraphe 2, une pratique apparemment neutre entraînant un désavantage particulier pour des personnes d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes;
 - une telle mesure ne serait susceptible d'être objectivement justifiée par la volonté d'assurer la sécurité du réseau de transport d'électricité et un suivi approprié de la consommation d'électricité qu'à la condition que ladite mesure ne dépasse pas les limites de ce

qui est approprié et nécessaire à la réalisation de ces objectifs légitimes et que les inconvénients causés ne soient pas démesurés par rapport aux buts ainsi visés. Tel n'est pas le cas s'il est constaté, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, soit qu'il existe d'autres moyens appropriés et moins contraignants permettant d'atteindre lesdits objectifs, soit, et à défaut de tels autres moyens, que ladite mesure porte une atteinte démesurée à l'intérêt légitime des utilisateurs finals d'électricité habitant le quartier concerné, essentiellement peuplé d'habitants ayant une origine rom, d'avoir accès à la fourniture d'électricité dans des conditions qui ne revêtent pas un caractère offensant ou stigmatisant et qui leur permettent de contrôler régulièrement leur consommation d'électricité.

Point(s) d'attention

Champ d'application Directive

- 42 Ainsi que la Cour l'a déjà jugé, eu égard à l'objet de la directive 2000/43 et à la nature des droits qu'elle vise à protéger ainsi qu'au fait que cette directive n'est que l'expression, dans le domaine considéré, du principe d'égalité qui est l'un des principes généraux du droit de l'Union, reconnu à l'article 21 de la Charte, le champ d'application de ladite directive ne peut être défini de manière restrictive (arrêt *Runevič-Vardyn et Wardyn*, C-391/09, EU:C:2011:291, point 43).
- 43 Dans ces conditions, et dès lors qu'il ne fait pas de doute, ainsi que M^{me} l'avocat général l'a exposé aux points 38 et 39 de ses conclusions, que la fourniture d'électricité relève de l'article 3, paragraphe 1, sous h), de la directive 2000/43, cette disposition doit être interprétée en ce sens que l'installation chez l'utilisateur final d'un compteur électrique, qui constitue un accessoire indissociablement lié à ladite fourniture, entre dans le champ d'application de cette directive et est soumise au respect du principe d'égalité de traitement que consacre celle-ci.

Discrimination par association

- 56 À cet égard, il importe de souligner que la jurisprudence de la Cour, déjà rappelée au point 42 du présent arrêt, en vertu de laquelle le champ d'application de la directive 2000/43 ne peut, eu égard à son objet et à la nature des droits qu'elle vise à protéger, être défini de manière restrictive, est, en l'occurrence, de nature à justifier l'interprétation selon laquelle le principe de l'égalité de traitement auquel se réfère ladite directive s'applique non pas à une catégorie de

personnes déterminée, mais en fonction des motifs visés à l'article 1^{er} de celle-ci, si bien qu'il a vocation à bénéficier également aux personnes qui, bien que n'appartenant pas elles-mêmes à la race ou à l'ethnie concernée, subissent néanmoins un traitement moins favorable ou un désavantage particulier pour l'un de ces motifs (voir, par analogie, arrêt Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, points 38 et 50).

Notion de traitement moins favorable

68 Or, il convient de constater qu'une disposition nationale, telle que celle en cause au principal, qui ne qualifie de traitement «moins favorable» ou de «désavantage particulier», au sens des points a) et b) de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/43, que les agissements qui portent atteinte à un «droit» ou à un «intérêt légitime» d'une personne, édicte une condition qui ne ressort pas desdites dispositions de cette directive et qui, partant, a pour conséquence de restreindre le champ de la protection garantie par ladite directive.

Partage de la preuve – refus d'informations

78 À cet égard, la Cour a précisé que, bien que ce soit à la personne qui s'estime lésée par le non-respect du principe d'égalité de traitement qu'il incombe, dans un premier temps, d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, dans le cadre de l'établissement de tels faits, il y a lieu de s'assurer qu'un refus d'information de la part de la partie défenderesse ne risque pas de compromettre la réalisation des objectifs poursuivis par la directive 2000/43 (arrêt Meister, C-415/10, EU:C:2012:217, points 36 et 40).

85 Par ailleurs, il convient de rappeler que si la juridiction de renvoi devait conclure à l'existence d'une présomption de discrimination, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement exige que la charge de la preuve pèse alors sur les parties défenderesses concernées, qui doivent prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe (voir, notamment, arrêts Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, point 54, et Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, point 55). En pareil cas, il incomberait à CHEZ RB, en tant que partie défenderesse, de réfuter l'existence d'une telle violation du principe de l'égalité de traitement en prouvant que l'instauration de la pratique litigieuse et son maintien actuel ne sont aucunement fondés sur la circonstance que les quartiers concernés sont des quartiers habités essentiellement par des ressortissants bulgares d'origine rom, mais exclusivement sur des facteurs objectifs et étrangers

à toute discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique (voir, par analogie, arrêts *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, point 55, et *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, point 56).

Éléments de présomption

- 80 Ainsi appartient-t-il, en l'occurrence, à la juridiction de renvoi de prendre en compte toutes les circonstances entourant la pratique litigieuse, afin de déterminer s'il existe suffisamment d'indices pour que les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur l'origine ethnique soient considérés comme établis et de veiller à ce qu'un refus d'information de la part de la partie défenderesse, en l'occurrence CHEZ RB, dans le cadre de l'établissement de tels faits, ne risque pas de compromettre la réalisation des objectifs poursuivis par la directive 2000/43 (voir, en ce sens, arrêt *Meister*, C-415/10, EU:C:2012:217, point 42).
- 81 Parmi les éléments susceptibles d'être pris en considération à cet égard figurent, notamment, la circonstance, relevée par ladite juridiction, qu'il est constant et non contesté par CHEZ RB que la pratique litigieuse n'a été instaurée par celle-ci que dans des quartiers urbains qui, à l'instar du quartier «Gizdova mahala», sont notoirement peuplés majoritairement de ressortissants bulgares d'origine rom.
- 82 Il en va de même de la circonstance invoquée par la KZD dans ses observations déposées devant la Cour, selon laquelle CHEZ RB a, dans le cadre de diverses affaires dont se trouvait saisie la KZD, affirmé qu'elle considérait que les dégradations et les branchements illicites sont principalement le fait de tels ressortissants d'origine rom. De telles affirmations pourraient en effet être de nature à suggérer que la pratique litigieuse repose sur des stéréotypes ou des préjugés d'ordre ethnique, les motifs raciaux se combinant ainsi à d'autres motifs.
- 83 Parmi les éléments pouvant également être pris en considération, figure la circonstance, mentionnée par la juridiction de renvoi, que CHEZ RB s'est, nonobstant des invitations en ce sens de ladite juridiction au titre de la charge de la preuve, abstenue de produire des preuves des dégradations et des manipulations de compteurs et des branchements illicites allégués, en soutenant que ceux-ci seraient de notoriété publique.

Pratique apparemment neutre

- 93 S'agissant, en premier lieu, de l'existence d'une «pratique apparemment neutre», au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/43, et du point de savoir si cette notion doit s'entendre, ainsi que le demande la juridiction de renvoi dans sa sixième question, comme désignant une pratique dont le caractère neutre est particulièrement «manifeste» ou une pratique neutre «en apparence» ou «à première vue», il ne fait pas de doutes, ainsi que l'a relevé M^{me} l'avocat général au point 92 de ses conclusions, que c'est dans cette seconde acception que doit être entendue ladite notion.
- 94 Outre le fait qu'elle correspond au sens le plus naturel de l'expression ainsi utilisée, ladite acception s'impose à la lumière de la jurisprudence constante de la Cour afférente à la notion de discrimination indirecte, selon laquelle, à la différence d'une discrimination directe, la discrimination indirecte peut résulter d'une mesure qui, bien que formulée de manière neutre, c'est-à-dire par référence à d'autres critères non liés à la caractéristique protégée, conduit toutefois à désavantager particulièrement les personnes possédant cette caractéristique (voir en ce sens, notamment, arrêt Z., C-363/12, EU:C:2014:159, point 53 et jurisprudence citée).

Désavantage particulier

- 98 En troisième lieu, et s'agissant de la précision que comporte l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/43, afférente à l'existence d'un «désavantage particulier» pour les personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes, la juridiction de renvoi relève, dans sa huitième question, que l'article 2, paragraphe 2, sous a), de cette même directive définit la discrimination directe par référence à l'existence d'un «traitement moins favorable». Au regard de cette distinction terminologique, ladite juridiction se demande si seul un «cas grave, flagrant et particulièrement significatif» est susceptible d'entraîner un désavantage «particulier», au sens dudit article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/43.
- 99 À cet égard, il y a lieu de relever qu'il ne découle ni des termes «désavantage particulier», utilisés audit article 2, paragraphe 2, sous b), ni des autres précisions contenues dans ladite disposition qu'un tel désavantage n'existerait qu'en présence d'un cas grave, flagrant et particulièrement significatif d'inégalité.

- 100 Ladite condition doit en revanche être comprise comme signifiant que ce sont particulièrement les personnes d'une origine ethnique donnée qui se trouvent désavantagées du fait de la mesure en cause.
- 101 D'une part, une telle interprétation est conforme à la jurisprudence de la Cour, élaborée à propos de la notion de discrimination indirecte, dont il ressort notamment qu'une telle discrimination est susceptible de se présenter lorsque l'application d'une mesure nationale, bien que formulée de façon neutre, désavantage en fait un nombre beaucoup plus élevé de titulaires de la caractéristique personnelle protégée que de personnes ne possédant pas celle-ci (voir notamment, en ce sens, arrêts *Z.*, C-363/12, EU:C:2014:159, point 53 et jurisprudence citée, ainsi que *Cachaldora Fernández*, C-527/13, EU:C:2015:215, point 28 et jurisprudence citée).

Jyske Finans A/S contre Ligebehandlingsnævnet (C-668/15, 6 avril 2017)

Les faits

- 9 M. Huskic, né en Bosnie-Herzégovine en 1975, réside au Danemark depuis l'année 1993 et a obtenu la nationalité danoise au cours de l'année 2000. M. Huskic et sa concubine de nationalité danoise, née au Danemark, ont acheté une voiture d'occasion auprès d'un vendeur d'automobiles. L'acquisition de ce véhicule a été partiellement financée par un prêt accordé par Jyske Finans, établissement de crédit spécialisé dans le financement de véhicules automobiles.
- 10 Aux fins du traitement de la demande de prêt, ledit vendeur a transmis les noms, l'adresse et les numéros nationaux d'identité ainsi qu'une copie des permis de conduire danois des demandeurs à Jyske Finans par courriel. Ces permis de conduire ne mentionnaient pas la nationalité de leur détenteur. Ayant constaté que, selon les indications portées sur le permis de conduire de M. Huskic, ce dernier est né en Bosnie-Herzégovine, Jyske Finans, conformément à ses règles de procédure interne, a demandé, comme preuve supplémentaire de l'identité de M. Huskic, la copie du passeport ou du permis de résidence de l'intéressé. Une telle preuve supplémentaire n'a pas été demandée à la concubine de M. Huskic qui, selon les mentions figurant sur son permis de conduire, est née au Danemark.

En droit

L'article 2, paragraphe 2, sous a) et b), de la directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à la pratique d'un établissement de crédit, qui impose au client dont le permis de conduire mentionne un pays de naissance autre qu'un État membre de l'Union européenne ou de l'Association européenne de libre-échange une exigence d'identification supplémentaire, par la fourniture d'une copie de son passeport ou de son permis de séjour.

Heiko Jonny Maniero contre Studienstiftung des deutschen Volkes eV (C-457/17, 15 novembre 2018)

Les faits

- 11 M. Maniero est un ressortissant italien né en Allemagne et qui y a son domicile. Au cours de l'année 2013, il a obtenu à l'université Haybusak d'Erevan (Arménie) le titre universitaire de *Bachelor of Laws*.
- 12 La Fondation est une association enregistrée en Allemagne dont l'objet est de promouvoir, notamment par l'octroi de bourses, l'éducation universitaire de jeunes qui, eu égard à l'importance de leurs talents scientifiques ou artistiques ainsi que de leur personnalité, sont susceptibles de rendre des services particuliers dans l'intérêt général.
- 13 Par courriel du 11 décembre 2013, M. Maniero a interrogé la Fondation sur les conditions requises pour obtenir une bourse dans le cadre d'un programme de la Fondation dénommé « Bucerius Jura » (ci-après le « programme Bucerius Jura »), qui vise à encourager des projets de recherche ou d'études juridiques à l'étranger.
- 14 Par courriel du 17 janvier 2014, la Fondation a informé M. Maniero que l'obtention d'une bourse supposait d'avoir passé avec succès le premier examen d'État en droit (*Erste Juristische Staatsprüfung*).

- 15 Par un courriel du même jour, le requérant a répondu à la Fondation que le titre universitaire qu'il avait obtenu en Arménie à l'issue de cinq années d'études était comparable au deuxième examen d'État en droit (*Zweite Juristische Staatsprüfung*), puisqu'il habilitait son titulaire à exercer, dans ce pays tiers, la fonction de juge et la profession d'avocat. Il ajoutait que la condition requise pour obtenir la bourse dans le cadre du programme Bucerius Jura était susceptible de violer le principe général d'égalité de traitement, puisqu'elle constituait une discrimination fondée sur l'origine ethnique ou sociale.

En droit

- 1) L'article 3, paragraphe 1, sous g), de la directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, doit être interprété en ce sens que l'attribution par une fondation privée de bourses destinées à soutenir des projets de recherche ou d'études à l'étranger relève de la notion d'« éducation », au sens de cette disposition, lorsqu'il existe un lien suffisamment étroit entre les prestations financières attribuées et la participation à ces projets de recherche ou d'études relevant eux-mêmes de cette même notion d'« éducation ». Tel est le cas, notamment, lorsque ces prestations financières sont liées à la participation des candidats potentiels à un tel projet de recherche ou d'études, qu'elles ont pour objectif de lever tout ou partie des obstacles financiers potentiels à cette participation et qu'elles sont aptes à atteindre cet objectif.
- 2) L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/43 doit être interprété en ce sens que le fait pour une fondation privée établie dans un État membre de réserver l'attribution de bourses destinées à soutenir des projets de recherche ou d'études juridiques à l'étranger aux candidats ayant réussi, dans cet État membre, un examen de droit, tel que celui en cause au principal, ne constitue pas une discrimination indirecte en raison de la race ou de l'origine ethnique, au sens de cette disposition.

Diskrimineringsombudsmannen contre Braathens Regional Aviation AB (C-30/19, 15 avril 2021)

Les faits

18 Au mois de juillet 2015, un passager d'origine chilienne résidant à Stockholm (Suède) et disposant d'une réservation pour un vol intérieur suédois (ci-après le « passager en cause au principal »), opéré par la compagnie aérienne Braathens, a été soumis, par décision du commandant de bord, à un contrôle de sécurité supplémentaire.

En droit

Les articles 7 et 15 de la directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, lus à la lumière de l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une législation nationale qui empêche une juridiction saisie d'un recours en indemnité fondé sur une allégation de discrimination prohibée par cette directive d'examiner la demande tendant à faire constater l'existence de cette discrimination, lorsque le défendeur accepte de verser l'indemnité réclamée sans pour autant reconnaître l'existence de ladite discrimination. Il incombe à la juridiction nationale, saisie d'un litige entre particuliers, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables de l'article 47 de la charte des droits fondamentaux en laissant au besoin inappliquée toute disposition contraire de la législation nationale.

Tableau récapitulatif critère protégé ‘prétendue race’

N°	Date	Nom	Concerne	A retenir
C-54/07	10-7-2008	Firma Feryn	Emploi - engagement	1. L’argument client ne joue pas 2. Pas besoin de victime individuelle
C-391/09	12-5-2011	Malgožata Runevič-Vardyn	Modification document officiel	1. La nationalité n’est pas protégé par la Directive 2. Voir aussi Kamberaj, C-571/10
C-415/10	19-4-2012	Galina Meister	Emploi - engagement	Stratégie pour collecter un ensemble de faits qui mènent vers le partage de la preuve
C-394/11	31-1-2013	Valeri Hariev Belov	Biens et services publics - électricité	Raisonnement de l’AG en matière de la preuve
C-201/13	3-9-2014	Johan Deckmyn	Liberté d’expression	Parodie contraire à la Directive 2000/43/UE
C-83/14	16-7-2015	CHEZ	Biens et services publics - électricité	Discrimination par association
C-668/15	6-4-2017	Jyske Finans	Prêt achat voiture – exigence administrative	Pas de discrimination pour citoyen pays tiers
C-457/17	15-11-2018	Heiko Jonny Maniero	Bourse d’étude fondation privée	Notion d’éducation
C-30/19	15-4-2021	Diskrimineringsombudsmannen	Contrôle spécial pour le passager d’un avion	Dédommagement sans reconnaissance de la discrimination

Critère protégé ‘orientation sexuelle’

Tadao Maruko contre Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (C-267/06, 1 avril 2008)

Les faits

Monsieur Maruko est amoureux d’un homme qui est créateur de costumes de théâtre. Ils s’engagent officiellement dans le cadre d’un partenariat. Le partenaire de monsieur Maruko est affilié à une caisse de pension à laquelle il a toujours versé ses cotisations. Quelques années plus tard il décède et monsieur Maruko réclame sa pension de survie. Celle-ci lui est refusée puisqu’il n’est pas époux survivant mais partenaire survivant alors que dans le régime allemand légal d’assurance retraite le partenariat est assimilé au mariage.

En droit

Dans un premier temps l’examen de la Cour est sollicité quant à savoir si ladite pension relève de la directive 2000/78/CE. La Cour y répond positivement. Ensuite la Cour estime que la réglementation en question est contraire à la directive en ce qu’elle prévoit qu’après le décès de son partenaire de vie, le partenaire survivant ne perçoit pas une prestation de survie équivalente à celle octroyée à un époux survivant, alors qu’en droit national, le partenariat de vie placerait les personnes du même sexe dans une situation comparable à celle des époux pour ce qui concerne ladite prestation de survie.

Point(s) d’attention

Je me permets de vous en recommander la lecture puisqu’il contient une analyse de l’évolution des droits des personnes homosexuelles.

Jürgen Römer contre Freie und Hansestadt Hamburg (C-147/08, 10 mai 2011)

Les faits

Cette affaire est fort semblable à l'affaire précédente mais concerne une pension de retraite complémentaire, plus particulièrement le calcul de celle-ci qui est plus favorable pour un couple marié que pour un couple vivant en partenariat enregistré.

L'importance de l'affaire réside dans la comparaison à effectuer par le juge national et les balises qu'il reçoit.

En droit

Si dans l'affaire Maruko la Cour se limite à : « Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier si un partenaire de vie survivant est dans une situation comparable à celle d'un époux bénéficiaire... » ; dans ce dossier par contre la Cour explicite : « une discrimination directe existe en raison de l'orientation du fait que, en droit national, ledit partenaire de vie se trouve dans une situation juridique et factuelle comparable à celle d'une personne mariée en ce qui concerne ladite pension. L'appréciation de la comparabilité relève de la compétence de la juridiction de renvoi et doit être focalisée sur les droits et obligations respectifs des époux et des personnes engagées dans un partenariat de vie, tels qu'ils sont régis dans le cadre des institutions correspondantes, qui sont pertinents compte tenu de l'objet et des conditions d'octroi de la prestation en question ».

Point(s) d'attention

A nouveau la Cour vous offre un outil, une stratégie et c'est l'avocat de monsieur Römer qui a poussé à cette réflexion⁵.

« M. Römer met en exergue que dans l'arrêt Maruko, précité, la Cour a certes laissé à la juridiction de renvoi le soin de vérifier s'il existait une «situation comparable», mais qu'elle a toutefois fixé des critères matériels clairs à cette fin. Il rappelle d'abord que, conformément à la directive 2000/78, la Cour n'exige pas une identité de nature au sens d'une assimilation maximale, mais seulement un caractère comparable. Il ajoute que celui-ci doit être vérifié en mettant en balance non pas les institutions juridiques, d'une façon abstraite, mais les deux catégories de personnes concernées, et ce au regard de

⁵ Voir les conclusions de l'Avocat-Général Niilo Jääskinen, n° 86.

la prestation sociale qui est en cause, d'une façon concrète. Contrairement à la jurisprudence de juridictions supérieures allemandes qui, selon lui, ont mal compris la directive 2000/78 ainsi que les éléments d'interprétation donnés dans l'arrêt Maruko, il faudrait donc en l'occurrence comparer, d'une part, un ancien employé de la Freie und Hansestadt Hamburg vivant avec son compagnon sous le régime du partenariat de vie enregistré et, d'autre part, un ancien employé de la Freie und Hansestadt Hamburg vivant avec son époux ou épouse sous le régime du mariage. M. Römer soutient principalement qu'afin d'assurer le recours effectif contre la discrimination que ladite directive entend garantir, la Cour devrait énoncer plus explicitement les critères matériels que les juridictions nationales doivent appliquer lorsqu'elles procèdent à la comparaison. »

Dans le domaine du partenariat de vie en Allemagne un nouvel arrêt a été rendu dans le cadre de l'aide versée aux fonctionnaires en cas de maladie et excluant les partenaires enregistrés⁶. Le dispositif de l'arrêt, dans le cadre de la question préjudicielle posée, se limite à conclure que l'aide accordée en cas de maladie dans ce cas précis relève bien de l'application de l'article 3 de la Directive 2000/78/CE.

Bundesrepublik Deutschland et Jörg-Detlef Müller contre Karen Dittrich e.a. (C-124/11, C-125/11 et C-143/11; 6 décembre 2012)

Les faits

- 18 Les demandeurs au principal dans les affaires C-124/11 et C-125/11, fonctionnaires fédéraux, ont, sans succès, introduit auprès de la Bundesrepublik Deutschland, une demande d'aide pour des frais médicaux exposés, aux mois de décembre 2004 et de novembre 2005, par leur partenaire de vie respectif au sens du LPartG.
- 19 Par arrêts rendus, respectivement, les 16 juin et 26 mai 2009, le Verwaltungsgericht Berlin a fait droit aux recours introduits à l'encontre de ces refus en considérant que, si le droit à l'aide en cause ne résulte pas des BhV parce que celles-ci n'incluent pas les partenaires de vie dans les

⁶ Bundesrepublik Deutschland et Jörg-Detlef Müller contre Karen Dittrich e.a. (C-124/11, 6 décembre 2012).

membres de la famille susceptibles d'être pris en compte à ce titre, ce droit résulte toutefois de la directive 2000/78.

- 20 Il a, en effet, estimé que la jurisprudence de la Cour (arrêt du 1^{er} avril 2008, Maruko, C-267/06, Rec. p. I-1757) ne laissait subsister aucun doute sur le fait que l'aide versée aux fonctionnaires en cas de maladie pouvait être qualifiée de «rémunération» au sens de cette directive. À cet égard, il a souligné que l'aide en cause n'était versée qu'en raison de l'emploi et non en tant que prestation du régime public général de sécurité sociale ou de protection sociale, ainsi qu'il ressort, notamment, des interdépendances entre l'aide en cause et la rémunération adéquate par rapport à la fonction.
- 21 Le demandeur au principal dans l'affaire C-143/11, fonctionnaire fédéral à la retraite, a sollicité, au mois de juillet 2006, la prise en compte de son partenaire de vie pour l'aide en cause, ce que la défenderesse au principal a refusé.
- 22 Le demandeur au principal a été débouté en première et en seconde instance de son recours visant à ce qu'il soit constaté que le partenaire de vie doit être traité comme un conjoint marié au regard de l'aide en cause. La juridiction d'appel a, en particulier, considéré qu'il n'y avait pas violation de la directive 2000/78 au motif que le requérant au principal ne se trouvait pas, au regard de l'octroi de l'aide en cause pour son partenaire de vie, dans une situation comparable à celle d'un conjoint.

Question préjudicielle

- 28 Dans ces conditions, le Bundesverwaltungsgericht a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour, dans chacune des affaires au principal, la question préjudicielle suivante:

«La directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail est-elle applicable aux dispositions nationales concernant l'aide versée aux fonctionnaires en cas de maladie ('Beihilfe')?»

En droit

L'article 3, paragraphes 1, sous c), et 3, 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'une aide versée aux fonctionnaires en cas de maladie, telle que celle accordée aux fonctionnaires de la Bundesrepublik Deutschland au titre de la loi sur les fonctionnaires fédéraux (Bundesbeamten-gesetz), relève du champ d'application de ladite directive si son financement incombe à l'État en tant qu'employeur public, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier.

Point(s) d'attention⁷

43. L'article 157 TFUE définit la rémunération comme «le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier». Cette notion présente par conséquent un élément matériel (le salaire ou le traitement et les autres avantages) et un élément subjectif (l'employeur et le travailleur), ainsi qu'un élément causal (l'emploi). Il convient donc d'examiner si tous ces éléments sont réunis s'agissant de l'aide litigieuse.
44. Pour ce qui est de l'élément matériel, il ne fait pas de doute que la référence contenue dans l'article 157 TFUE à «tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature» est suffisamment large pour couvrir le contenu de l'aide litigieuse. Grâce à cette aide, en effet, le travailleur obtient le remboursement de 50 à 80 % des dépenses de santé que ce dernier ou certaines personnes à sa charge ont pu exposer (10).
45. De même, il nous semble que l'élément causal est réuni en l'espèce. L'aide est réservée, en effet, aux fonctionnaires fédéraux en tant que tels et du fait qu'ils ont cette qualité. Qui plus est, elle leur est réservée dans la mesure où, outre le fait d'être fonctionnaires fédéraux, ils travaillent effectivement en cette qualité. C'est ce qu'il ressort des dispositions de l'article 2, paragraphe 2, de la BBhV, en vertu duquel le droit à l'aide n'est pas affecté par un congé sans solde, à condition que ce congé ne dure pas plus d'un mois. Le lien de causalité entre l'aide litigieuse et l'emploi nous paraît donc évident (11).
50. Le fait que la directive 2000/78 ne s'applique pas «aux régimes de sécurité sociale et de protection sociale dont les avantages ne sont pas assimilés à une rémunération au sens donné

⁷ Conclusions de l'Avocat-Général P. Cruz-Villalon dd. 28 juin 2012.

à ce terme pour l'application de l'article [157 TFUE]» (considérant 13) implique, puisque cette assimilation n'est possible que si la prestation perçue par le travailleur est versée par son employeur, qu'il est nécessaire de déterminer si le financement du régime de sécurité sociale incombe sur ce point à l'employeur, au travailleur ou à la puissance publique. Et c'est seulement dans la mesure où le financement par l'employeur est établi et qu'il est possible de conclure que le régime de sécurité sociale sert en réalité une prestation qui est indirectement à charge de ce dernier que l'on pourra affirmer qu'il s'agit d'une «rémunération» au sens de l'article 157 TFUE.

51. Cette analyse est également valable pour les organismes de sécurité sociale, en particulier, et pour tous les régimes publics de financement de prestations professionnelles, en général. Et la raison en est que, parce qu'il est déterminant que la prestation soit payée en dernier lieu par l'employeur, le fait qu'il la verse de manière directe ou par le biais d'un intermédiaire est dénué de pertinence, tout comme, dans ce dernier cas, le point de savoir si le payeur interposé est une entité privée ou une institution publique, quels qu'ils soient, s'il s'agit d'une personne de droit public, la forme de sa personnalité morale et son régime de fonctionnement importent peu.
52. Cela implique qu'il est nécessaire, dans chaque cas, de déterminer l'origine du financement de la prestation reconnue au travailleur. Si l'on se base sur le payeur final, une fois que l'on a constaté qu'il ne s'agit pas de l'employeur, il est nécessaire de vérifier si ce dernier n'est pas un simple intermédiaire de l'employeur. S'agissant de prestations versées par des organismes publics, en général, ou de sécurité sociale, en particulier, il conviendra de déterminer si ces prestations sont financées par des cotisations incombant à l'employeur ou si elles sont financées par des cotisations à charge d'autres contribuables, des travailleurs eux-mêmes, des pouvoirs publics, ou des uns et des autres en différentes proportions. Ainsi qu'il apparaît clairement, compte tenu des disparités observées parmi les États membres à cet égard, il est évident que cette tâche ne peut incomber qu'aux juridictions nationales respectives.

Asociația Accept contre Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C-81/12, 25 avril 2013)

Les faits

Un actionnaire d'un club de Foot en Roumanie est connu comme 'l'homme fort' du club. Il se défait de ses actions mais semble aux yeux du public toujours avoir sa place. Il tient en public des propos virulents du type homophobe : il préférerait de mettre fin au club plutôt que d'engager un joueur homosexuel, le club est une famille et un homosexuel n'a pas sa place , etc. Il se voit, suite à la législation en vigueur, et plus particulièrement au délai de prescription très court infliger une amende très modeste par l'intervention de l'institution de lutte contre la discrimination.

En droit

Les questions préjudicielles sont de différents ordres et portent sur le fait qu'il n'est plus réellement dirigeant au moment où il tient les propos (référence est faite au dossier Feryn), sur le fait également que la peine infligée n'est pas vraiment lourde et n'est pas de nature à le dissuader de répéter son attitude et ses propos. Mais, la question la plus intéressante concerne la preuve. Si dans le dossier Feryn il s'agissait de l'origine ethnique ou d'une composante raciale, qui par sa nature, est visible, il s'agit ici d'un critère qui relève de la vie privée. Prouver que l'on ne discrimine pas une personne pour son orientation sexuelle suppose que l'on connaisse cette orientation sexuelle, or tous les joueurs ne sont pas prêts à rendre public leur orientation sexuelle. Cette preuve est-elle dès lors possible ? La Cour a répondu par son arrêt du 25 avril 2013.

Point(s) d'attention

Cet arrêt est assez remarquable à plusieurs niveaux :

- Il confirme, mais dans le domaine de la Directive 2000/78/UE, la jurisprudence déjà établie pour la Directive 2000/43/UE (Feryn) : une discrimination directe ne suppose pas un plaignant identifiable qui aurait été victime de discrimination.
- Au vu de ce qui précède, il y a lieu de répondre aux première et deuxième questions que les articles 2, paragraphe 2, et 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens que des faits tels que ceux à l'origine du litige au principal sont susceptibles d'être qualifiés de «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination» en ce qui

concerne un club de football professionnel, alors que les déclarations concernées émanent d'une personne se présentant et étant perçue, dans les médias comme dans la société, comme étant le principal dirigeant de ce club, sans pour autant avoir nécessairement la capacité juridique de le lier ou de le représenter en matière d'embauche.

- Pour renverser la présomption simple dont l'existence peut résulter de l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78, il n'est pas nécessaire qu'une partie défenderesse prouve que des personnes d'une orientation sexuelle déterminée ont été recrutées dans le passé, une telle exigence étant effectivement susceptible, dans certaines circonstances, de porter atteinte au droit au respect de la vie privée.

Dans le cadre de l'appréciation globale qu'il incomberait alors à l'instance nationale saisie d'effectuer, l'apparence de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle pourrait être réfutée à partir d'un faisceau d'indices concordants. Ainsi qu'Accept l'a, en substance, fait valoir, parmi de tels indices pourraient notamment figurer une réaction de la partie défenderesse concernée dans le sens d'une prise de distance claire par rapport aux déclarations publiques à l'origine de l'apparence de discrimination ainsi que l'existence de dispositions expresses en matière de politique de recrutement de cette partie aux fins d'assurer le respect du principe de l'égalité de traitement au sens de la directive 2000/78.

Frédéric Hay contre Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres (C-267/12, 12 décembre 2013)

Les faits

Un couple homosexuel français conclut un pacte civil de solidarité (PACS), le mariage homosexuel n'étant à l'époque inexistant pour des couples du même sexe. A l'occasion de cette union il réclame des congés spéciaux et une prime de mariage comme prévu par la convention collective en vigueur pour son employeur.

En droit

L'article 2, paragraphe 2, sous a), 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 s'oppose à une disposition d'une convention collective, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle un travailleur salarié qui conclut un pacte civil de solidarité avec une personne de même sexe est exclu du droit d'obtenir des avantages, tels que des jours de congés spéciaux et une prime salariale, octroyés aux travailleurs salariés à l'occasion de leur mariage, lorsque la réglementation nationale de l'État membre concerné ne permet pas aux personnes de même sexe de se marier, dans la mesure où, compte tenu de l'objet et des conditions d'octroi de ces avantages, il se trouve dans une situation comparable à celle d'un travailleur qui se marie.

Point(s) d'attention

- 38 À cet égard, il convient de relever que, conformément à la jurisprudence citée au point 33 du présent arrêt, le fait que le Conseil constitutionnel a jugé, dans sa décision n° 2011-155, Mme Laurence L., que les couples mariés et les couples liés par un PACS ne se trouvent pas dans une situation comparable au regard du droit à une pension de réversion, ne saurait exclure la comparabilité des situations des travailleurs mariés et des travailleurs homosexuels liés par un PACS au regard de l'octroi de jours de congés et de primes à l'occasion du mariage.
- 39 De même, les différences entre le mariage et le PACS, relevées par la cour d'appel de Poitiers dans le cadre du litige au principal, en ce qui concerne les formalités relatives à la célébration, la possibilité d'être conclu par deux personnes de sexe différent ou de même sexe, le mode de rupture ou les obligations réciproques en matière de droit patrimonial, de droit successoral et de droit de la filiation, sont dépourvues de pertinence pour apprécier le droit d'un travailleur à obtenir des avantages en termes de rémunération ou de conditions de travail tels que ceux en cause au principal.
- 44 En effet, une différence de traitement fondée sur l'état de mariage des travailleurs et non expressément sur leur orientation sexuelle reste une discrimination directe, dès lors que, le mariage étant réservé aux personnes de sexe différent, les travailleurs homosexuels sont dans l'impossibilité de remplir la condition nécessaire pour obtenir l'avantage revendiqué.

David L. Parris contre Trinity College Dublin e.a. (C-443/15, 24 novembre 2016)

Les faits

- 15 M. Parris, né le 21 avril 1946, possède la double nationalité irlandaise et britannique. Il vit depuis plus de 30 ans une relation stable avec son partenaire de même sexe.
- 16 Au cours de l'année 1972, M. Parris a été recruté par le Trinity College Dublin, en qualité de chargé de cours. En vertu de son contrat de travail, il a été admis, au mois d'octobre 1972, en tant qu'affilié non cotisant d'un régime de pension géré par le Trinity College Dublin. Ce régime a été clôturé aux nouveaux entrants le 31 janvier 2005.
- 17 La règle 5 dudit régime de pension prévoit le versement d'une pension de survie au conjoint ou, depuis le 1^{er} janvier 2011, au partenaire enregistré de l'affilié si ce dernier décède avant son conjoint ou désormais son partenaire enregistré. En particulier, aux termes du régime de pension, à son départ à la retraite, l'affilié bénéficie du droit à une pension égale aux deux tiers de son dernier salaire. Lorsque l'affilié décède après son départ à la retraite, le conjoint survivant ou désormais le partenaire enregistré a droit à une pension à vie égale aux deux tiers du montant dû à l'affilié avant son décès. Toutefois, cette pension de survie n'est payable que si l'affilié s'est marié ou a conclu un partenariat enregistré avant son soixantième anniversaire.
- 18 Le 21 décembre 2005, il est devenu possible de conclure un partenariat enregistré au Royaume-Uni au titre du Civil Partnership Act 2004 (loi relative au partenariat enregistré). Le 21 avril 2009, alors qu'il avait 63 ans, M. Parris a enregistré un partenariat dans cet État membre. À cette époque, aucune disposition de droit irlandais ne permettait de reconnaître en Irlande le partenariat enregistré de M. Parris.

En droit

- 1) L'article 2 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'une réglementation nationale qui, dans le cadre d'un régime de prévoyance professionnel, subordonne le droit des partenaires enregistrés survivants des affiliés

à bénéficier d'une prestation de survie à la condition que le partenariat enregistré ait été conclu avant que l'affilié n'ait atteint l'âge de 60 ans, alors que le droit national ne permettait pas à l'affilié concerné de conclure un partenariat enregistré avant d'atteindre cette limite d'âge, ne constitue pas une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

- 2) Les articles 2, et 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal qui, dans le cadre d'un régime de prévoyance professionnel, subordonne le droit des partenaires enregistrés survivants des affiliés à bénéficier d'une prestation de survie à la condition que le partenariat enregistré ait été conclu avant que l'affilié n'ait atteint l'âge de 60 ans, alors que le droit national ne permettait pas à l'affilié concerné de conclure un partenariat enregistré avant d'atteindre cette limite d'âge, ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge.
- 3) Les articles 2 et 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal n'est pas susceptible d'instituer une discrimination fondée sur l'effet combiné de l'orientation sexuelle et de l'âge, lorsque ladite réglementation n'est constitutive d'une discrimination ni en raison de l'orientation sexuelle ni en raison de l'âge, isolément considérés.

Point(s) d'attention

- 48 Il ressort également de ladite décision que le bénéfice d'une telle prestation est soumis, tant pour les conjoints que pour les partenaires enregistrés survivants, à la condition que le mariage ou le partenariat enregistré aient été conclus avant le soixantième anniversaire de l'affilié.
- 49 En effet, ainsi que M^{me} l'avocat général l'a relevé au point 50 de ses conclusions, une condition d'affiliation telle que celle en cause dans l'affaire au principal ne fait pas directement référence à l'orientation sexuelle du travailleur. Elle est, au contraire, formulée de manière neutre et vise, par ailleurs, les travailleurs homosexuels autant que les travailleurs hétérosexuels, et exclut, sans distinction, leurs partenaires du bénéfice d'une pension de survie lorsque le mariage ou le partenariat enregistré n'a pas été conclu avant le soixantième anniversaire du travailleur.
- 50 Il en résulte que les partenaires enregistrés survivants ne se voient pas traités de manière moins favorable que les conjoints survivants, en ce qui concerne la prestation de survie en cause au

principal, et que, partant, la réglementation nationale relative à cette prestation n'institue pas une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle.

E.B. contre Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter BVA (C-258/17, 15 janvier 2019)

Les faits

- 19 E.B., de sexe masculin, né en 1942, est un fonctionnaire fédéral de police à la retraite.
- 20 Par jugement du 10 septembre 1974, le Landesgericht für Strafsachen Wien (tribunal régional en matière pénale de Vienne, Autriche) a, sur le fondement de l'article 129, point I, du StG, condamné E.B., alors fonctionnaire de police en service actif, à une peine privative de liberté avec sursis, assortie d'une période probatoire de trois ans, pour une tentative d'attentat à la pudeur à caractère homosexuel commise le 25 février 1974 sur deux mineurs.
- 24 Par décision du 17 mai 1976, le montant de la pension d'E.B. a été calculé sur la base de sa mise à la retraite avec effet au 1^{er} avril 1976 et avec application de la réduction de 25 % ordonnée par l'autorité disciplinaire.

En droit

- 1) L'article 2 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 s'applique, après l'expiration du délai de transposition de cette directive, à savoir à partir du 3 décembre 2003, aux effets futurs d'une décision disciplinaire définitive, adoptée avant l'entrée en vigueur de ladite directive, ordonnant la mise à la retraite d'un fonctionnaire, assortie d'une réduction du montant de sa pension.
- 2) La directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens que, dans une situation telle que celle visée au point 1 du dispositif du présent arrêt, elle impose à la juridiction nationale de réexaminer, pour la période débutant le 3 décembre 2003, non pas la sanction disciplinaire définitive

ordonnant la mise à la retraite anticipée du fonctionnaire concerné, mais la réduction du montant de sa pension, pour déterminer le montant qu'il aurait perçu en l'absence de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

NH contre Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford (C-507/18, 23 avril 2020)

Les faits

- 16 Il ressort du dossier soumis à la Cour que NH est avocat et que l'Associazione est une association d'avocats défendant en justice les droits des personnes lesbiennes, gay, bisexuelles, transgenres ou intersexuées (LGBTI).
- 17 Considérant que NH avait tenu des propos constituant un comportement discriminatoire fondé sur l'orientation sexuelle des travailleurs, en violation de l'article 2, paragraphe 1, sous a), du décret législatif n° 216, l'Associazione a attiré NH en justice, devant le Tribunale di Bergamo (tribunal de Bergame, Italie).
- 18 Par ordonnance du 6 août 2014, cette juridiction, siégeant comme juge du travail, a déclaré illégal, en tant qu'il était directement discriminatoire, le comportement de NH, qui avait déclaré, lors d'un entretien réalisé au cours d'une émission radiophonique, ne pas vouloir recruter ni faire travailler de personnes homosexuelles dans son cabinet d'avocats. Le Tribunale di Bergamo (tribunal de Bergame) a, sur ce fondement, condamné NH à verser à l'Associazione 10 000 euros à titre de réparation du préjudice et a ordonné la publication de cette ordonnance par extraits dans un quotidien national.

En droit

- 1) La notion de « conditions d'accès à l'emploi [...] ou au travail » contenue dans l'article 3, paragraphe 1, sous a), 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 interprétée en ce sens que relèvent de cette notion des déclarations effectuées

par une personne au cours d'une émission audiovisuelle, selon lesquelles jamais elle ne recruterait ni ne ferait travailler de personnes d'une certaine orientation sexuelle dans son entreprise, et ce alors qu'aucune procédure de recrutement n'était en cours ou programmée, à condition que le lien entre ces déclarations et les conditions d'accès à l'emploi ou au travail au sein de cette entreprise ne soit pas hypothétique.

- 2) La directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle une association d'avocats dont l'objet statutaire consiste à défendre en justice les personnes ayant notamment une certaine orientation sexuelle et à promouvoir la culture et le respect des droits de cette catégorie de personnes a, du fait de cet objet et indépendamment de son but lucratif éventuel, automatiquement qualité pour engager une procédure juridictionnelle visant à faire respecter les obligations découlant de cette directive et, le cas échéant, obtenir réparation, lorsque se produisent des faits susceptibles de constituer une discrimination, au sens de ladite directive, à l'encontre de ladite catégorie de personnes et qu'une personne lésée n'est pas identifiable.

J.K. contre TP S.A. (C-356/21, 12 janvier 2023)

Les faits

- 12 Entre l'année 2010 et l'année 2017, le requérant a conclu, dans le cadre de son activité économique indépendante, une série de contrats d'entreprise consécutifs de courte durée avec TP, une société qui exploite une chaîne de télévision publique à l'échelle nationale en Pologne et dont l'actionnaire unique est le Trésor public.
- 18 Le 4 décembre 2017, le requérant et son partenaire ont publié sur leur chaîne YouTube une vidéo musicale de Noël visant à promouvoir la tolérance envers les couples de personnes du même sexe. Cette vidéo, intitulée « *Pokochaj nas w święta* » (« Aimez-nous, le temps de Noël »), mettait en scène une célébration des fêtes de Noël par des couples de personnes du même sexe.
- 19 Le 6 décembre 2017, le requérant a reçu un courriel de W. S. l'informant de l'annulation de sa période de service hebdomadaire censée débiter le 7 décembre 2017.

- 20 Le 20 décembre 2017, W. S. a indiqué au requérant qu'il n'était plus prévu qu'il effectue la période de service hebdomadaire devant débiter le 21 décembre 2017.
- 21 Ainsi, le requérant n'a accompli aucune période de service au cours du mois de décembre 2017 et, par la suite, aucun nouveau contrat d'entreprise n'a été conclu entre lui et TP.

En droit

L'article 3, paragraphe 1, a) de la directive 2000/78 prévoit que la directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé (...) en ce qui concerne (...) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail (...).

- 51 Il résulte de ce qui précède que le refus de conclure un contrat d'entreprise avec un contractant exerçant une activité économique indépendante pour des motifs liés à l'orientation sexuelle de ce contractant relève du champ d'application de cette disposition et, partant, de celui de cette directive.

L'article 3, paragraphe 1, c) de la directive 2000/78 prévoit que la directive s'applique aux conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération.

- 66 Dans ces conditions, sous réserve de l'appréciation visée au point 46 du présent arrêt, la décision de TP de ne pas renouveler ce contrat d'entreprise en raison, selon le requérant, de son orientation sexuelle, mettant ainsi fin à la relation professionnelle existant entre eux, relève du champ d'application de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78.
- 79 Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'article 3, paragraphe 1, sous a) et c), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale ayant pour effet d'exclure, au titre du libre choix du contractant, de la protection contre les discriminations devant être conférée en vertu de cette directive, le refus, fondé sur l'orientation sexuelle d'une personne, de conclure ou de renouveler avec cette dernière un contrat ayant pour objet la réalisation, par cette personne, de certaines prestations dans le cadre de l'exercice d'une activité indépendante.

Tableau récapitulatif critère protégé ‘orientation sexuelle’

N°	Date	Nom	Concerne	A retenir
C-267/06	1-04-2008	Tadao Maruko	Pension de survie	Analyse de l'évolution des droits des personnes homosexuelles
C-147/08	10-5-2011	Jürgen Römer	Retraite complémentaire	Caractère comparable non pas des institutions juridiques mais des droits et obligations concrets qu'elles engendrent
C-124/11	6-12-2012	Karen Dittrich	Maladie	Analyse de la notion de rémunération
C-81/12	25-3-2013	Asociatia Accept	Emploi engagement - foot	1. Les propos tenus par un ex-dirigeant mais qui apparaît encore être l'homme fort aux yeux du public et des médias 2. Preuve en matière d'orientation sexuelle sans violer la protection de la vie privée.
C-267/12	12-12-2013	Frédéric Hay	Congés spéciaux et primes de mariage	Confirmation de la jurisprudence Römer
C-443/15	24-11-2016	David L. Parris	Pension de survie	Situation identique pour tous les couples
C-258/17	15-1-2019	E.B.	Pension réduite pour motifs disciplinaires	Application de la Directive aux effets futurs
C-507/18	23-4-2020	Associazione Avvocatura	Avocat	Dans la ligne de Feryn et Associatia Accept
C-356/21	12-1-2023	J.K.	Contrat d'entreprise	Le refus de conclure un contrat d'entreprise en raison de l'orientation sexuelle relève de la directive.

--	--	--	--	--

Critère protégé ‘handicap’

Sonia Chacón Navas contre Eurest Colectividades SA (C-13/05, 11 juillet 2006)

Les faits

Madame Chacon Navas est licenciée après 8 mois d’absence pour maladie. La jurisprudence espagnole a déjà estimé qu’un tel type de licenciement est irrégulier même s’il s’accompagne d’une compensation financière. La question qui se pose est de savoir si une telle maladie peut être assimilée à un handicap ce qui rendrait la Directive 2000/78 applicable et permettrait d’exiger un aménagement raisonnable.

En droit

- 1) Une personne qui a été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre général établi en vue de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap par 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.
- 2) L’interdiction, en matière de licenciement, de la discrimination fondée sur le handicap, inscrite aux articles 2, paragraphe 1, et 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78, s’oppose à un licenciement fondé sur le handicap qui, compte tenu de l’obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, n’est pas justifié par le fait que la personne concernée n’est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles de son poste.
- 3) La maladie en tant que telle ne peut être considérée comme un motif venant s’ajouter à ceux au titre desquels la directive 2000/78 interdit toute discrimination.

Point(s) d’attention

Cette jurisprudence est dépassée par l’arrêt Jette Ring (C-335/11) dont il sera question plus tard.

Néanmoins l’arrêt contient quelques mentions intéressantes concernant le handicap :

- La directive 2000/78 vise à combattre certains types de discriminations en ce qui concerne l'emploi et le travail. Dans ce contexte, la notion de «handicap» doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle.
- Le seizième considérant de la directive 2000/78 énonce que la «mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap». L'importance accordée par le législateur communautaire aux mesures destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap démontre qu'il a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période. Pour que la limitation relève de la notion de «handicap», il doit donc être probable qu'elle soit de longue durée.

S. Coleman contre Attridge Law et Steve Law (C-303/06, 17 juillet 2008)

Les faits

M^{me} Coleman a travaillé pour son ancien employeur depuis le mois de janvier de l'année 2001 en qualité de secrétaire juridique.

Au cours de l'année 2002, elle a donné naissance à un fils qui souffre de crises d'apnée ainsi que de laryngomalacie et de bronchomalacie congénitales. L'état de son fils exige des soins spécialisés et particuliers. Elle lui dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin.

Suite à cette situation elle reçoit des remarques, se voit refuser un horaire plus souple alors que d'autres collègues l'obtiennent même en n'ayant pas d'enfant handicapé, etc.

En droit

1) 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, et, notamment, ses articles 1^{er} et 2, paragraphes 1 et 2, sous a), doivent être interprétés en ce sens que l'interdiction de discrimination directe qu'ils prévoient n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées.

Lorsqu'un employeur traite un employé n'ayant pas lui-même un handicap de manière moins favorable qu'un autre employé ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il est prouvé que le traitement défavorable dont cet employé est victime est fondé sur le handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe énoncée audit article 2, paragraphe 2, sous a).

2) La directive 2000/78 et, notamment, ses articles 1^{er} et 2, paragraphes 1 et 3, doivent être interprétés en ce sens que l'interdiction de harcèlement qu'ils prévoient n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'il est prouvé que le comportement indésirable constitutif de harcèlement dont un employé, n'ayant pas lui-même un handicap, est victime est lié au handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel comportement est contraire à l'interdiction de harcèlement énoncée audit article 2, paragraphe 3.

Point(s) d'attention

Introduction de la notion de discrimination par association. Cette notion est reprise textuellement dans le Décret de la Communauté Flamande du 10 juillet 2008.

Johan Odar contre Baxter Deutschland GmbH (C-152/11, 6 décembre 2012)

Les faits

Un travailleur, né en 1950 et gravement handicapé (son taux d'invalidité est reconnu à 50%), perd son emploi à 59 ans. En Allemagne l'âge de la retraite est fixée à 65 ans, 60 ans pour des personnes souffrant d'un handicap grave.

L'entreprise qui l'employait avait dans le cadre d'une convention collective de travail prévu un système d'indemnités lié à l'âge et l'ancienneté pour les travailleurs qui souhaitaient quitter l'entreprise. Une formule alternative est prévue pour les travailleurs de plus de 54 ans. L'entreprise applique la formule alternative pour le travailleur et dans son calcul elle tient compte de sa possibilité de bénéficier d'une pension de handicapé à partir de 60 ans. Le montant qui en résulte est singulièrement moins élevé que l'application de la formule alternative si l'on prend en compte l'âge de la retraite commun.

En droit

1) Les articles 2, paragraphe 2, et 6, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation relevant d'un régime de prévoyance sociale propre à une entreprise qui prévoit, pour les travailleurs de celle-ci âgés de plus de 54 ans et faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique, que le montant de l'indemnité à laquelle ils ont droit est calculé en fonction de la première date possible de départ à la retraite, contrairement à la méthode standard de calcul, selon laquelle une telle indemnité est fondée notamment sur l'ancienneté dans l'entreprise, de sorte que l'indemnité versée est inférieure à l'indemnité résultant de l'application de cette méthode standard tout en étant au moins égale à la moitié de cette dernière.

2) L'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation relevant d'un régime de prévoyance sociale propre à une entreprise qui prévoit, pour les travailleurs de celle-ci âgés de plus de 54 ans et faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique, que le montant de l'indemnité à laquelle ils ont droit est calculé en fonction de la première date possible de départ à la retraite, contrairement à la méthode standard de calcul, selon laquelle une telle indemnité est fondée notamment sur l'ancienneté dans l'entreprise, de sorte que l'indemnité versée est inférieure à l'indemnité résultant de l'application de cette méthode standard tout en étant au moins égale à la moitié de cette dernière, et qui prend en considération, lors de la mise en œuvre de cette autre méthode de calcul, la possibilité de percevoir une pension de retraite anticipée versée en raison d'un handicap.

Point(s) d'attention

La Cour analyse distinctement l'âge et le handicap.

Concernant l'âge elle estime que la distinction effectuée repose sur un objectif légitime constitué de :

- Protection des travailleurs plus jeunes et aide à leur réinsertion professionnelle,
- Tenant compte de la nécessité d'une juste répartition des moyens financiers limités d'un plan social,

- Eviter qu'une indemnité de licenciement ne bénéficie à des personnes qui ne cherchent pas un nouvel emploi mais vont recevoir un revenu de substitution sous forme de pension de vieillesse.

Concernant le handicap, même si l'objectif est légitime, il ne satisfait pas au niveau de 'approprié et nécessaire puisque :

- Les personnes atteintes d'un handicap grave ont plus de difficultés que les personnes valides à retrouver un emploi ;
- De plus se risque croît dans la mesure qu'ils atteignent l'âge de la pension ;
- Ils ont des besoins spécifiques et leur situation risque de s'empirer ;
- Les 'avantages' liés à leur situation sont mis à néant par les mesures prises.

K Danmark, agissant pour Jette Ring, contre Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark, agissant pour Lone Skouboe Werge contre Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Pro Display A/S (C-335/11 et C-337/11, 11 avril 2013)

Les faits

En l'espèce, HK Danmark, un syndicat de travailleurs danois, a introduit deux actions en réparation au nom de Mmes Ring et Skouboe Werge, en raison de leur licenciement avec un préavis réduit. HK Danmark affirme que ces deux employées étant atteintes d'un handicap, leur employeur respectif était tenu de leur proposer une réduction de leur temps de travail. Le syndicat affirme également que la disposition nationale concernant le préavis réduit ne peut s'appliquer à ces deux travailleuses car leurs absences pour cause de maladie résultent de leur handicap.

En 1996, M^{me} Ring a été embauchée par la société d'habitation à loyers modérés Boligorganisationen Samvirke à Lyngby, puis, à compter du 17 juillet 2000, par DAB, qui a repris cette société. M^{me} Ring a été absente à plusieurs reprises entre le 6 juin 2005 et le 24 novembre 2005. Les certificats médicaux indiquent, notamment, qu'elle souffre de douleurs permanentes au niveau de la colonne dorsolombaire qui ne peuvent être traitées. Aucun pronostic n'a pu être fait en ce qui concerne la

perspective de reprise d'une activité professionnelle à plein temps. Par lettre de DAB du 24 novembre 2005, M^{me} Ring a été informée de son licenciement.

En droit

1) La notion de «handicap» visée par 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 interprétée en ce sens qu'elle inclut un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable dès lors que cette maladie entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs, et que cette limitation est de longue durée. La nature des mesures que doit prendre l'employeur n'est pas déterminante pour considérer que l'état de santé d'une personne relève de cette notion.

2) L'article 5 de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que la réduction du temps de travail peut constituer l'une des mesures d'aménagement visées à cet article. Il incombe au juge national d'apprécier si, dans les circonstances des affaires au principal, la réduction du temps de travail en tant que mesure d'aménagement représente une charge disproportionnée pour l'employeur.

3) La directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition nationale qui prévoit qu'un employeur peut mettre fin au contrat de travail avec un préavis réduit si le travailleur handicapé concerné a été absent pour cause de maladie avec maintien de la rémunération pendant 120 jours au cours des douze derniers mois lorsque ces absences sont la conséquence de l'omission, par l'employeur, de prendre les mesures appropriées conformément à l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables prévue à l'article 5 de cette directive.

4) La directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition nationale qui prévoit qu'un employeur peut mettre fin au contrat de travail avec un préavis réduit si le travailleur handicapé concerné a été absent pour cause de maladie avec maintien de la rémunération pendant 120 jours au cours des douze derniers mois lorsque ces absences sont la conséquence de son handicap, sauf si cette disposition, tout en poursuivant un objectif légitime, n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier.

Point(s) d'attention

À titre liminaire, il convient de rappeler que, en vertu de l'article 216, paragraphe 2, TFUE, lorsque des accords internationaux sont conclus par l'Union européenne, les institutions de l'Union sont liées par de tels accords et, par conséquent, ceux-ci priment les actes de l'Union (arrêt du 21 décembre 2011, *Air Transport Association of America e.a.*, C-366/10, non encore publié au Recueil, point 50 ainsi que jurisprudence citée).

Il convient également de rappeler que la primauté des accords internationaux conclus par l'Union sur les textes de droit dérivé commande d'interpréter ces derniers, dans la mesure du possible, en conformité avec ces accords (arrêt du 22 novembre 2012, *Digitalnet e.a.*, C-320/11, C-330/11, C-382/11 et C-383/11, non encore publié au Recueil, point 39 ainsi que jurisprudence citée).

Il ressort de la décision 2010/48 que l'Union a approuvé la convention de l'ONU. Par conséquent, les dispositions de cette convention font partie intégrante, à partir de l'entrée en vigueur de celle-ci, de l'ordre juridique de l'Union (voir, en ce sens, arrêt du 30 avril 1974, *Haegeman*, 181/73, Rec. p. 449, point 5).

Par ailleurs, il ressort de l'appendice à l'annexe II de ladite décision que, concernant l'autonomie et l'inclusion sociale, le travail et l'emploi, la directive 2000/78 figure parmi les actes de l'Union ayant trait aux questions régies par la convention de l'ONU.

Il s'ensuit que la directive 2000/78 doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à ladite convention.

Commission européenne contre République italienne (C-312/11, 4 juillet 2013)

Les faits

La Commission européenne reproche à la République italienne de ne pas avoir transposer correctement et pleinement l'article 5 de la Directive 2000/78/CE en ne contraignant pas tous les employeurs à prévoir des aménagements raisonnables pour toutes les personnes handicapées.

En droit⁸

En n'instituant pas d'obligation pour tous les employeurs de mettre en place, en fonction des besoins dans des situations concrètes, des aménagements raisonnables pour toutes les personnes handicapées, la République italienne a manqué à son obligation de transposer correctement et pleinement l'article 5 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.

Point(s) d'attention⁹

La législation italienne est relativement complexe dans ce domaine et prévoit une série de mesures, dont des quotas qui vont plus loin que la Directive. La Cour analyse ces différentes législations au regard de la Directive et de la Convention ONU :

- 63 Or, en l'occurrence, il convient d'observer que la loi n° 104/1992 prévoit que l'insertion et l'intégration sociales des personnes handicapées sont réalisées par des mesures permettant de favoriser leur pleine insertion dans le monde du travail, sous une forme individuelle ou associée, ainsi que la protection de leur emploi. Elle comporte des dispositions relatives à l'intégration scolaire et à la formation professionnelle et prévoit en particulier des aides à la charge des régions. Par ailleurs, la loi n° 104/1992 donne compétence aux régions pour réglementer les aménagements d'accès au poste de travail et l'installation d'activités professionnelles indépendantes pour les personnes handicapées, ainsi que les incitations, les aménagements et les aides accordés aux employeurs, y compris aux fins d'adapter le poste de travail. Il ne ressort pas de cette loi-cadre qu'elle garantit que tous les employeurs sont tenus de prendre des mesures efficaces et pratiques, en fonction des besoins dans des situations concrètes, en faveur des personnes handicapées, ainsi que l'exige l'article 5 de la directive 2000/78.
- 64 La loi n° 381/1991, quant à elle, contient des règles relatives aux coopératives sociales dont au moins 30 % des employés doivent être des personnes défavorisées au sens de ladite loi. Destinée à l'insertion professionnelle des personnes handicapées au moyen de telles structures, elle ne contient pas non plus de disposition imposant à tous les employeurs l'obligation de prendre des

⁸ Traduction propre. Le site de la Cour ne propose qu'une version française et une version italienne.

⁹ Idem.

mesures appropriées, en fonction des besoins dans des situations concrètes, au sens de l'article 5 de la directive 2000/78.

- 65 En ce qui concerne la loi n° 68/1999, celle-ci a pour seul objet de favoriser l'accès à l'emploi de certaines personnes handicapées et n'a pas vocation à réglementer ce qu'exige l'article 5 de la directive 2000/78.
- 66 S'agissant du décret législatif n° 81/2008, il y a lieu de relever que celui-ci ne régit qu'un aspect des mesures appropriées prescrites à l'article 5 de la directive 2000/78, à savoir l'adaptation des tâches au handicap de la personne concernée.
- 67 Au vu de ce qui précède, il apparaît que la législation italienne, même appréciée dans son ensemble, n'impose pas à l'ensemble des employeurs l'obligation de prendre, le cas échéant, des mesures efficaces et pratiques, en fonction des besoins dans des situations concrètes, en faveur de toutes les personnes handicapées portant sur les différents aspects de l'emploi et du travail et permettant à ces personnes d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation leur soit dispensée. Partant, elle n'assure pas une transposition correcte et complète de l'article 5 de la directive 2000/78.
- 68 Par conséquent, il convient de constater que, en n'instituant pas d'obligation pour tous les employeurs de mettre en place, en fonction des besoins dans des situations concrètes, des aménagements raisonnables pour toutes les personnes handicapées, la République italienne a manqué à son obligation de transposer correctement et pleinement l'article 5 de la directive 2000/78.

Z. contre Government department et The Board of management of a community school (C-363/12, 18 mars 2014)

Les faits

Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M^{me} Z., une mère commanditaire ayant eu un enfant grâce à une convention de mère porteuse, à un Government department (un

ministère irlandais) et au Board of management of a community school (un conseil d'administration d'une école municipale, ci-après le «Board of management»), au sujet du refus de lui accorder un congé payé équivalent à un congé de maternité ou à un congé d'adoption à la suite de la naissance de cet enfant.

En droit

1)...

2) 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 interprétée en ce sens que ne constitue pas une discrimination fondée sur le handicap le fait de refuser d'accorder un congé payé équivalent à un congé de maternité ou à un congé d'adoption à une travailleuse étant dans l'incapacité de porter un enfant et qui a recouru à une convention de mère porteuse.

La validité de cette directive ne peut être appréciée au regard de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, mais ladite directive doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention.

Point(s) d'attention

70 La notion de «handicap» n'est pas définie par la directive 2000/78 elle-même.

71 Or, il y a lieu de rappeler que, en vertu de l'article 216, paragraphe 2, TFUE, lorsque des accords internationaux sont conclus par l'Union, les institutions de l'Union sont liées par de tels accords et, par conséquent, ceux-ci priment les actes de l'Union (arrêts du 21 décembre 2011, *Air Transport Association of America e.a.*, C-366/10, Rec. p. I-13755, point 50, ainsi que du 11 avril 2013, *HK Danmark*, C-335/11 et C-337/11, non encore publié au Recueil, point 28).

72 La primauté des accords internationaux conclus par l'Union sur les textes de droit dérivé commande d'interpréter ces derniers, dans la mesure du possible, en conformité avec ces accords (arrêts du 22 novembre 2012, *Digitalnet e.a.*, C-320/11, C-330/11, C-382/11 et C-383/11, non encore publié au Recueil, point 39, ainsi que *HK Danmark*, précité, point 29).

73 Il ressort de la décision 2010/48 que l'Union a approuvé la convention de l'ONU. Par conséquent, les dispositions de cette convention font partie intégrante, à partir de l'entrée en vigueur de

celle-ci, de l'ordre juridique de l'Union (voir arrêts du 30 avril 1974, Haegeman, 181/73, Rec. p. 449, point 5, et HK Danmark, précité, point 30).

- 74 Par ailleurs, il ressort de l'appendice à l'annexe II de ladite décision que, concernant l'autonomie et l'inclusion sociale, le travail et l'emploi, la directive 2000/78 figure parmi les actes de l'Union ayant trait aux questions régies par la convention de l'ONU.
- 75 Il s'ensuit que, en l'occurrence, la convention de l'ONU peut être invoquée aux fins d'interpréter la directive 2000/78, laquelle doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention (voir arrêt HK Danmark, précité, point 32).
- 76 C'est pourquoi, à la suite de la ratification par l'Union de la convention de l'ONU, la Cour a considéré que la notion de «handicap», au sens de la directive 2000/78, devait être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs (voir arrêt HK Danmark, précité, points 37 à 39).
- 77 Il y a lieu d'ajouter que la notion de «handicap», au sens de la directive 2000/78, doit être entendue comme visant non pas uniquement une impossibilité d'exercer une activité professionnelle mais également une gêne à l'exercice d'une telle activité. Une autre interprétation serait incompatible avec l'objectif de cette directive qui vise notamment à ce qu'une personne handicapée puisse accéder à un emploi ou l'exercer (voir, en ce sens, arrêt HK Danmark, précité, point 44).
- 78 En l'occurrence, M^{me} Z. ne peut donner naissance à un enfant en raison du fait qu'elle souffre d'une affection rare, à savoir une absence d'utérus.
- 79 Eu égard à la notion de «handicap», telle que rappelée au point 76 du présent arrêt, il est constant qu'une telle affection constitue une limitation résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, et que celle-ci présente un caractère durable. À cet égard, en particulier, il n'est pas contestable que l'impossibilité pour une femme de porter son enfant puisse être la source d'une grande souffrance pour celle-ci.

- 80 Cependant, la notion de «handicap», au sens de la directive 2000/78, suppose que la limitation dont souffre la personne, en interaction avec diverses barrières, puisse faire obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.
- 81 Or, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général aux points 95 à 97 de ses conclusions, l'incapacité d'avoir un enfant par des moyens conventionnels, en elle-même, ne constitue pas, en principe, un empêchement pour la mère commanditaire d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser. En l'occurrence, il ne ressort pas de la décision de renvoi que l'affection dont souffre M^{me} Z. ait entraîné par elle-même une impossibilité, pour l'intéressée, d'accomplir son travail ou ait constitué une gêne dans l'exercice de son activité professionnelle.
- 82 Dans ces conditions, il y a lieu de constater que l'affection dont souffre M^{me} Z. ne constitue pas un «handicap», au sens de la directive 2000/78, et que, en conséquence, cette directive, et notamment son article 5, n'est pas applicable dans une situation telle que celle en cause dans l'affaire au principal. Le fait que la mère commanditaire s'occupe de l'enfant depuis sa naissance, tel que mentionné dans la troisième question, n'est pas de nature à remettre en cause cette constatation.

Wolfgang Glatzel contre Freistaat Bayern (C-356/12, 22 mai 2014)

Les faits

Monsieur Glatzel tente d'obtenir à nouveau un permis de conduire tant pour véhicule à usage privé que pour un véhicule à usage professionnel. L'annexe de la Directive 2006/126/UE prévoit des normes minimales relatives à l'aptitude physique à la conduite d'un véhicule à moteur en matière d'acuité visuelle. Si pour le véhicule privé une exception est possible lorsque la norme n'est pas atteinte, ce n'est pas le cas pour le véhicule à usage professionnel. L'annexe en question risque dès lors de rendre plus difficile la participation de certaines personnes au marché du travail et de ce fait ne pas être conforme ni à la Charte des droits fondamentaux ni à la Convention des Nations Unies en matière de personnes handicapées.

En droit

L'examen de la question n'a révélé aucun élément de nature à affecter la validité de l'annexe III, point 6.4, de la directive 2006/126/CE du Parlement européen et du Conseil, du 20 décembre 2006, relative au permis de conduire, telle que modifiée par la directive 2009/113/CE de la Commission, du 25 août 2009, au regard des articles 20, 21, paragraphe 1, ou 26 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Point(s) d'attention

L'examen de la question n'a révélé aucun élément de nature à affecter la validité de l'annexe III, point 6.4, de la directive 2006/126/CE du Parlement européen et du Conseil, du 20 décembre 2006, relative au permis de conduire, telle que modifiée par la directive 2009/113/CE de la Commission, du 25 août 2009, au regard des articles 20, 21, paragraphe 1, ou 26 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Fag og Arbejde (FOA - contre Kommunernes Landsforening (KL) (C-354/13, 18 décembre 2014)

Les faits

Monsieur Kaltoft travaille comme parent d'accueil pour un organisme public. Il peut garder 4 enfants. Pendant toute la durée de son activité il est obèse conformément à la définition du WHO. A un certain moment il reçoit même une aide financière pour suivre e.a. des cours de fitness et ainsi, perdre du poids, mais rien ne change. Après une année de congé pour raisons familiales il reprend son activité. Il reçoit alors souvent des visites surprises qui sont à chaque fois une occasion pour le questionner sur sa perte de poids. Lorsque le taux de natalité au sein de la commune diminue le besoin de places d'accueil se fait moins pressant et il est licencié.

- 26 M. Kaltoft n'a pas pu se faire préciser concrètement les motifs pour lesquels le choix de licencier un ou une assistant(e) maternel(le) s'était porté sur lui. Il a été l'unique assistant licencié au motif de la baisse alléguée de la charge de travail.

En droit

- 1) Le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il ne consacre pas de principe général de non-discrimination en raison de l'obésité, en tant que telle, en ce qui concerne l'emploi et le travail.
- 2) 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 interprétée en ce sens que l'état d'obésité d'un travailleur constitue un «handicap», au sens de cette directive, lorsque cet état entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si, dans l'affaire au principal, ces conditions sont remplies.

Point(s) d'attention

- 35 Le droit dérivé de l'Union ne consacre pas davantage de principe de non-discrimination en raison de l'obésité en ce qui concerne l'emploi et le travail. En particulier, la directive 2000/78 ne mentionne pas l'obésité en tant que motif de discrimination.
- 36 Or, selon la jurisprudence de la Cour, il n'y a pas lieu d'étendre le champ d'application de la directive 2000/78 par analogie au-delà des discriminations fondées sur les motifs énumérés de manière exhaustive à l'article 1^{er} de celle-ci (voir arrêts Chacón Navas, EU:C:2006:456, point 56, et Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, point 46).
- 37 Par conséquent, l'obésité en tant que telle ne peut pas être considérée comme un motif venant s'ajouter à ceux au titre desquels la directive 2000/78 interdit toute discrimination (voir, par analogie, arrêt Chacón Navas, EU:C:2006:456, point 57).
- 53 À la suite de la ratification par l'Union de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, qui a été approuvée au nom de la Communauté européenne par la décision 2010/48/CE du Conseil, du 26 novembre 2009 (JO 2010, L 23, p. 35), la Cour a considéré que la notion de «handicap», au sens de la directive 2000/78, doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables,

dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs (voir arrêts *HK Danmark*, EU:C:2013:222, points 37 à 39; *Z.*, C-363/12, EU:C:2014:159, point 76, et *Glatzel*, C-356/12, EU:C:2014:350, point 45).

- 54 Cette notion de «handicap» doit être entendue comme visant non pas uniquement une impossibilité d'exercer une activité professionnelle, mais également une gêne à l'exercice d'une telle activité. Une autre interprétation serait incompatible avec l'objectif de cette directive qui vise notamment à ce qu'une personne handicapée puisse accéder à un emploi ou l'exercer (voir arrêt *Z.*, EU:C:2014:159, point 77 et jurisprudence citée).
- 55 En outre, il irait à l'encontre de l'objectif même de ladite directive, qui est de mettre en œuvre l'égalité de traitement, d'admettre que celle-ci puisse s'appliquer en fonction de l'origine du handicap (voir arrêt *HK Danmark*, EU:C:2013:222, point 40).
- 56 En effet, la notion de «handicap», au sens de la directive 2000/78, ne dépend pas de la question de savoir dans quelle mesure la personne a pu contribuer ou non à la survenance de son handicap.
- 59 En revanche, dans l'hypothèse où, dans des circonstances données, l'état d'obésité du travailleur concerné entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de cette personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs et si cette limitation est de longue durée, un tel état relève de la notion de «handicap» au sens de la directive 2000/78 (voir, en ce sens, arrêt *HK Danmark*, EU:C:2013:222, point 41).

Mohamed Daouidi contre Bootes Plus SL e.a. (C-395/15, 1 décembre 2016)

Les faits

- 22 Le 17 avril 2014, M. Daouidi a été engagé par Bootes Plus pour travailler en qualité d'aide de cuisine dans l'un des restaurants d'un hôtel situé à Barcelone (Espagne).
- 23 À cet égard, M. Daouidi et Bootes Plus ont conclu un contrat de travail occasionnel justifié par un accroissement de la charge de travail au restaurant, pour une durée de trois mois, à raison de 20 heures par semaine. Ce contrat prévoyait une période d'essai de 30 jours. Le 1^{er} juillet 2014, M. Daouidi et Bootes Plus sont convenus de convertir ledit contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps plein de 40 heures par semaine.
- 24 Le 15 juillet 2014, le contrat de M. Daouidi a été prorogé de neuf mois et le terme de celui-ci a été fixé au 16 avril 2015. Le chef de cuisine a donné un avis favorable à cette prorogation, de même qu'il avait approuvé le passage du contrat de travail à temps partiel de M. Daouidi en un contrat à temps plein.
- 25 Le 3 octobre 2014, M. Daouidi a glissé sur le sol de la cuisine du restaurant dans lequel il travaillait, ce qui lui a causé une luxation du coude gauche, lequel a dû être plâtré. M. Daouidi a engagé le même jour la procédure visant à faire reconnaître son incapacité temporaire de travail.
- 26 Deux semaines après cet accident du travail, le chef de cuisine a contacté M. Daouidi pour s'enquérir de son état de santé et exprimer son inquiétude quant à la durée de sa situation. M. Daouidi lui a répondu qu'il ne pourrait pas réintégrer son emploi dans l'immédiat.
- 27 Le 26 novembre 2014, alors qu'il était encore en situation d'incapacité temporaire de travail, M. Daouidi a reçu de Bootes Plus un avis de licenciement disciplinaire, rédigé de la manière suivante :
- « Nous sommes au regret de vous annoncer que nous avons pris la décision de mettre un terme à la relation de travail qui vous lie à notre entreprise et de vous licencier avec effet immédiat à la date d'aujourd'hui. Cette décision est due au fait que vous ne répondez pas aux attentes de

l'entreprise et n'avez pas atteint le rendement qu'elle juge adéquat dans l'accomplissement des tâches correspondant à votre poste de travail. Ces faits sont passibles de licenciement conformément [au statut des travailleurs]. »

En droit

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 interprétée en ce sens que :

- le fait que la personne concernée se trouve en situation d'incapacité temporaire de travail, au sens du droit national, pour une durée indéterminée, en raison d'un accident du travail, ne signifie pas, par lui-même, que la limitation de la capacité de cette personne peut être qualifiée de « durable », au sens de la définition du « handicap » visée par cette directive, lue à la lumière de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, qui a été approuvée au nom de la Communauté européenne par la décision 2010/48/CE du Conseil, du 26 novembre 2009 ;
- parmi les indices permettant de considérer qu'une telle limitation est « durable », figurent notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne, et
- dans le cadre de la vérification de ce caractère « durable », la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de ladite personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles.

Point(s) d'attention

- 44 Il convient d'ajouter que ladite directive couvre notamment les handicaps d'origine accidentelle (voir, en ce sens, arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 40).

- 45 Dès lors, si un accident entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs et si cette limitation est de longue durée, celle-ci peut relever de la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78 (voir, par analogie, arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 41).
- 46 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que M. Daouidi a été victime d'un accident du travail et qu'il s'est luxé le coude gauche, lequel a dû être plâtré. Il y a lieu de constater que, en principe, un tel état physique est réversible.
- 54 S'agissant de la notion de caractère « durable » d'une limitation dans le contexte de l'article 1^{er} de la directive 2000/78 et de l'objectif poursuivi par cette directive, il importe de rappeler que, selon la jurisprudence de la Cour, l'importance accordée par le législateur de l'Union aux mesures destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap démontre qu'il a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période (voir arrêt du 11 juillet 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, point 45).
- 55 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la limitation de la capacité de la personne concernée possède ou non un caractère « durable », une telle appréciation étant avant tout de nature factuelle.
- 56 Parmi les indices permettant de considérer qu'une limitation est « durable », figurent notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou, ainsi que l'a relevé en substance M. l'avocat général au point 47 de ses conclusions, le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne.
- 57 Dans le cadre de la vérification du caractère « durable » de la limitation de la capacité de la personne concernée, la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de cette

personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles.

Petya Milkova contre Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol (C-406/15, 9 mars 2017)

Les faits

- 21 Il ressort de la décision de renvoi que M^{me} Milkova a occupé le poste de « jeune expert » dans l'unité « contrôle des contrats de privatisation » de la direction « contrôle post-privatisation » de l'Agence, à compter du 10 octobre 2012. La structure de cette Agence prévoit que des postes sont occupés tant par des fonctionnaires, tels que M^{me} Milkova, que par des salariés.
- 22 Au cours de l'année 2014, le nombre de postes a été réduit, au sein de l'Agence, de 105 à 65.
- 23 Un préavis de licenciement a été envoyé à M^{me} Milkova, aux termes duquel, à l'expiration d'un délai d'un mois, sa relation de travail serait rompue, en raison de la suppression du poste qu'elle occupait.
- 24 Par une décision du directeur exécutif de l'Agence, la relation de travail entre M^{me} Milkova et son employeur a été rompue à compter du 1^{er} mars 2014, sur le fondement de l'article 106, paragraphe 1, point 2, de la loi sur la fonction publique.

En droit

- 1) L'article 7, paragraphe 2, 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, lu à la lumière de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, approuvée au nom de la Communauté européenne par la décision 2010/48/CE du Conseil, du 26 novembre 2009, et en combinaison avec le principe général d'égalité de traitement, consacré aux articles 20 et 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens qu'il autorise une réglementation d'un État

membre, telle que celle en cause au principal, qui confère aux salariés atteints de certains handicaps une protection spéciale ex ante en cas de licenciement, sans pour autant conférer une telle protection aux fonctionnaires atteints des mêmes handicaps, à moins qu'une violation du principe d'égalité de traitement ne soit établie, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier. Lors de cette vérification, la comparaison des situations doit être fondée sur une analyse centrée sur l'ensemble des règles du droit national pertinentes régissant les positions des travailleurs salariés atteints d'un handicap donné, d'une part, et celles des fonctionnaires atteints du même handicap, d'autre part, eu égard notamment à l'objet de la protection contre le licenciement en cause au principal.

- 2) Dans l'hypothèse où l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2000/78, lu à la lumière de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et en combinaison avec le principe général d'égalité de traitement, s'opposerait à une réglementation d'un État membre telle que celle en cause au principal, l'obligation de respecter le droit de l'Union européenne exigerait que le champ d'application des règles nationales protégeant les salariés atteints d'un handicap donné soit étendu, afin que ces règles protectrices bénéficient également aux fonctionnaires atteints du même handicap.

Carlos Enrique Ruiz Conejero contre Ferroser Servicios Auxiliares SA et Ministerio Fiscal (C-270/16, 18 janvier 2018)

Les faits

- 12 Le 2 juillet 1993, M. Ruiz Conejero a été engagé pour travailler en qualité d'agent de nettoyage dans un hôpital de Cuenca (Espagne), lequel relève de la région de Castille-la Manche (Espagne). Il a été employé à ce poste en dernier lieu par l'entreprise de nettoyage Ferroser Servicios Auxiliares.
- 13 M. Ruiz Conejero a travaillé sans incident aussi bien pour cette entreprise que pour celles qui l'ont employé précédemment. Il n'a jamais rencontré de problème de travail ni fait l'objet de sanction.

- 14 Il ressort des termes mêmes de la décision de renvoi que, par décision du 15 septembre 2014, la delegación de Cuenca de la Consejería de Salud y Asuntos Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (délégation de Cuenca du Conseil de la santé des affaires sociales du gouvernement de Castille-la Manche) a constaté que M. Ruiz Conejero souffrait de handicap. Son taux d'incapacité a été fixé à 37 %, dont 32 % au titre d'un handicap physique caractérisé par une maladie du système endocrino-métabolique (obésité) et une limitation fonctionnelle de sa colonne vertébrale, les autres 5 % constituant son handicap résultant de facteurs sociaux annexes.
- 15 Entre l'année 2014 et l'année 2015, M. Ruiz Conejero s'est trouvé en situation d'incapacité de travail durant les périodes suivantes :
- du 1^{er} au 17 mars 2014, pour des douleurs aiguës nécessitant une hospitalisation du 26 février au 1^{er} mars 2014 ;
 - du 26 au 31 mars 2014, pour des vertiges/nausées ;
 - du 26 juin au 11 juillet 2014, pour un lumbago ;
 - du 9 au 12 mars 2015, pour un lumbago ;
 - du 24 mars au 7 avril 2015, pour un lumbago ;
 - du 20 au 23 avril 2015, pour des vertiges/nausées.
- 16 Selon le diagnostic posé par les Servicios Médicos de la Sanidad Pública (services médicaux de la santé publique, Espagne), ces troubles de santé ont été causés par une arthropathie dégénérative et par une polyarthrose, aggravées par l'obésité de M. Ruiz Conejero. Ces services en ont conclu que lesdits troubles avaient pour origine les pathologies qui ont entraîné la reconnaissance du handicap de M. Ruiz Conejero.
- 17 Ce dernier a avisé son employeur de l'ensemble des arrêts de maladie mentionnés au point 15 du présent arrêt dans les délais et les formes requis, au moyen de certificats médicaux précisant le motif de ces arrêts ainsi que leur durée.

18 Par lettre du 7 juillet 2015, Ferroser Servicios Auxiliares a informé M. Ruiz Conejero de son licenciement, en application de l'article 52, sous d), du statut des travailleurs, au motif que la durée de ses absences cumulées, fussent-elles justifiées, avait dépassé le maximum prévu à cette disposition, à savoir 20 % des jours ouvrables au cours des mois de mars et d'avril 2015, et alors que le total des absences de celui-ci au cours des douze mois précédents avait atteint 5 % des jours ouvrables.

En droit

L'article 2, paragraphe 2, sous b), i), 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 s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit qu'un employeur peut licencier un travailleur pour le motif tiré d'absences intermittentes au travail, fussent-elles justifiées, dans la situation où ces absences sont la conséquence de maladies imputables au handicap dont est atteint ce travailleur, sauf si cette réglementation, tout en poursuivant l'objectif légitime de lutter contre l'absentéisme, n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier.

Surjit Singh Bedi contre Bundesrepublik Deutschland (C-312/17, 19 septembre 2018)

Les faits

- 12 M. Bedi, né en 1954, a été reconnu comme une personne gravement handicapée, avec un taux de handicap de 50 %.
- 13 Il a commencé à travailler en Allemagne auprès des forces armées du Royaume-Uni au cours de l'année 1978, en tant qu'employé civil et en dernier lieu en qualité de gardien, sur le site de Münster (Allemagne). En vertu des clauses de son contrat de travail, les conventions collectives des salariés des forces armées stationnées sur le territoire allemand, au nombre desquelles figure le TV SozSich, étaient applicables à sa relation de travail.

- 14 M. Bedi a été licencié avec effet au 31 décembre 2013, en raison de la fermeture du site de Münster. À partir du 1^{er} janvier 2014, il a perçu l'allocation complémentaire temporaire prévue à l'article 4 du TV SozSich (ci-après l'« allocation complémentaire temporaire »). Cette allocation s'élevait en dernier lieu à 1 604,20 euros par mois.
- 15 Le 1^{er} mars 2014, M. Bedi a commencé à travailler en qualité de gardien auprès d'une société privée et, depuis le 1^{er} avril 2016, il est employé par cette société à temps plein.
- 16 Par une lettre du 23 mars 2015, la République fédérale d'Allemagne a informé M. Bedi du fait qu'il remplissait les conditions pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite anticipée pour les personnes gravement handicapées, au titre du régime légal d'assurance pension, à partir du 1^{er} mai 2015, et que, en conséquence, son droit à percevoir l'allocation complémentaire temporaire prendrait fin le 30 avril 2015, en application de l'article 8, paragraphe 1, sous c), du TV SozSich. Il a été mis fin au versement de ladite allocation à cette dernière date.
- 17 Dans la situation de M. Bedi, la pension de retraite anticipée pour les personnes gravement handicapées s'élèverait à 909,50 euros par mois, compte tenu d'une réduction de 10,80 % pour les 36 mois calendaires pendant lesquels il bénéficierait de cette pension de manière anticipée. Le plafond des rémunérations additionnelles qu'il pourrait recevoir en cumul avec ladite pension de retraite, sans que le montant de cette dernière soit diminué, s'élèverait à 450 euros par mois pour une pension de retraite complète. Les plafonds pour une rémunération en cumul avec une pension de retraite partielle, également possible dans le cas de M. Bedi, s'élèveraient à 2 310 euros, 1 750 euros et 1 200 euros pour des pensions de retraite partielles représentant, respectivement, un tiers, 50 % et les deux tiers d'une pension complète. En l'occurrence, M. Bedi pourrait bénéficier d'une retraite partielle représentant les deux tiers d'une telle pension.

En droit

L'article 2, paragraphe 2, 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 que, dans une affaire telle que celle au principal, il s'oppose aux dispositions d'une convention collective qui prévoient la cessation du versement d'une allocation complémentaire temporaire, octroyée en vue de garantir un revenu décent à un travailleur ayant perdu son emploi et jusqu'à ce que celui-ci dispose du droit à une pension de retraite au titre du régime légal d'assurance

pension, lorsque ce travailleur remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite anticipée prévue pour les personnes gravement handicapées, au titre de ce régime.

DW contre Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18, 11 septembre 2019)

Les faits

- 17 Le 1^{er} juillet 2004, DW a été engagée par Nobel Plastiques Ibérica. Affectée aux processus d'assemblage et de mise en forme de tubes en matières plastiques, elle a bénéficié d'une réduction du temps de travail, au motif qu'elle avait la garde d'enfants mineurs. DW effectuait une semaine de travail d'une durée de 35 heures et travaillait dans l'équipe du matin et dans l'équipe de nuit.
- 18 DW a souffert d'une épicondylite, qui a été diagnostiquée le 12 septembre 2011 et a été opérée le 18 janvier 2012.
- 19 Cette lésion a été qualifiée de « maladie professionnelle » et DW s'est trouvée en situation d'incapacité temporaire de travail pendant plusieurs périodes entre le mois de septembre 2011 et le mois d'avril 2014, ainsi que, au motif qu'un trouble d'anxiété lui avait été diagnostiqué, du 4 septembre 2015 au 31 mars 2016 et du 6 au 20 mai 2016.
- 20 À partir du 15 décembre 2011, DW a été reconnue comme faisant partie des « travailleurs particulièrement sensibles aux risques professionnels », au sens de l'article 25 de la loi 31/1995, situation qui a perduré depuis lors.
- 21 Entre le mois d'avril 2016 et celui d'août 2016, DW s'est présentée à plusieurs reprises au service médical de l'entreprise en se plaignant d'une douleur au coude et a remis diverses communications à ce service médical ainsi qu'à son employeur pour demander l'adaptation de son poste de travail à son état physique.

- 22 DW s'est également trouvée en situation d'incapacité temporaire de travail résultant d'un accident du travail en raison de l'épicondylite dont elle a souffert, pendant plusieurs périodes à partir du 31 août 2016.
- 23 Depuis la date à laquelle DW s'est vu diagnostiquer une épicondylite, elle a effectué, après chaque reprise du travail, une visite médicale. À l'issue de chacune de ces visites, elle a été déclarée « apte avec certaines limitations » à occuper son poste de travail ou à exercer des tâches de « mise en forme à la vapeur ». Il en est résulté que, durant ses périodes de travail au cours de l'année 2016, DW a été affectée de préférence à des postes qui conduisaient à manipuler des petits tubes et pour lesquels les risques pour sa santé étaient moindres que par rapport aux postes qui exigeaient de manier des gros tubes.
- 24 En vue de procéder à un licenciement pour raisons objectives au sein de l'entreprise, Nobel Plastiques Ibérica a adopté les quatre critères suivants, applicables à l'année 2016 : être affecté aux processus d'assemblage et de mise en forme de tubes en matières plastiques, présenter une productivité inférieure à 95 %, une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi qu'un taux d'absentéisme élevé.
- 25 Nobel Plastiques Ibérica a considéré que, au cours de l'année 2016, DW remplissait ces quatre critères de sélection puisqu'elle était affectée aux processus d'assemblage et de mise en forme de tubes en matières plastiques, qu'elle a présenté une productivité moyenne pondérée de 59,82 %, une polyvalence très réduite dans les tâches essentielles afférentes à son poste de travail et qu'elle a accusé un taux d'absentéisme de 69,55 %.
- 26 En conséquence, le 22 mars 2017, pendant que DW se trouvait en situation d'incapacité temporaire de travail, Nobel Plastiques Ibérica lui a notifié une lettre de licenciement pour raisons objectives, invoquant des motifs économiques, techniques, de production et d'organisation. Neuf autres personnes travaillant au sein de l'entreprise ont également été licenciées à la même période.

En droit

- 1) 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 interprétée en

ce sens que l'état de santé d'un travailleur reconnu comme étant particulièrement sensible aux risques professionnels, au sens du droit national, qui ne permet pas à ce travailleur d'occuper certains postes de travail au motif que cela entraînerait un risque pour sa propre santé ou pour d'autres personnes, ne relève de la notion de « handicap », au sens de cette directive, que lorsque cet état entraîne une limitation de la capacité, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si, dans l'affaire au principal, ces conditions sont remplies.

- 2) L'article 2, paragraphe 2, sous b), ii), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que le licenciement pour « raisons objectives » d'un travailleur handicapé au motif que celui-ci répond aux critères de sélection pris en compte par l'employeur pour déterminer les personnes à licencier, à savoir présenter une productivité inférieure à un taux donné, une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi qu'un taux d'absentéisme élevé, constitue une discrimination indirecte fondée sur le handicap, au sens de cette disposition, à moins que l'employeur n'ait préalablement adopté, à l'égard de ce travailleur, des aménagements raisonnables, au sens de l'article 5 de ladite directive, afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier.

VL contre Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, 26 janvier 2021)

Les faits

- 12 VL a été employée en tant que psychologue par l'hôpital en cause au principal, en dernier lieu du 3 octobre 2011 au 30 septembre 2016. Le 8 décembre 2011, elle a obtenu une attestation de reconnaissance de handicap, celui-ci étant qualifié de modéré et permanent, qu'elle a transmise à son employeur le 21 décembre 2011.

- 13 Au second semestre de l'année 2013, à l'issue d'une réunion avec le personnel, le directeur de l'hôpital en cause au principal a décidé d'octroyer un complément de salaire mensuel, d'un montant de 250 zloty polonais (PLN) (environ 60 euros), aux travailleurs qui lui remettraient, postérieurement à cette réunion, une attestation de reconnaissance de handicap.
- 14 Cette mesure était destinée à réduire le montant des contributions de l'hôpital en cause au principal au Fonds national pour la réadaptation des personnes handicapées (ci-après le « PFRON »).
- 15 Sur la base de cette décision, le complément de salaire a été octroyé individuellement à treize travailleurs ayant remis leur attestation de reconnaissance de handicap après cette réunion. En revanche, seize travailleurs qui avaient transmis leur attestation à l'employeur antérieurement à ladite réunion, parmi lesquels figurait VL, n'ont pas bénéficié dudit complément.

En droit

L'article 2 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 que :

- la pratique d'un employeur consistant à verser un complément de salaire aux travailleurs handicapés ayant remis leur attestation de reconnaissance de handicap après une date choisie par cet employeur, et non aux travailleurs handicapés ayant remis cette attestation avant cette date, est susceptible de constituer une discrimination directe lorsqu'il s'avère que cette pratique est fondée sur un critère indissociablement lié au handicap, en ce qu'elle est de nature à placer définitivement dans l'impossibilité de remplir cette condition temporelle un groupe nettement identifié de travailleurs, composé de l'ensemble des travailleurs handicapés dont l'employeur connaissait nécessairement l'état de handicap lors de l'instauration de cette pratique ;
- ladite pratique, bien qu'apparemment neutre, est susceptible de constituer une discrimination indirectement fondée sur le handicap lorsqu'il s'avère qu'elle entraîne un désavantage particulier pour des travailleurs handicapés en fonction de la nature de leur handicap, notamment du caractère ostensible de celui-ci ou du fait que ce handicap nécessite

des aménagements raisonnables des conditions de travail, sans être objectivement justifiée par un objectif légitime et sans que les moyens pour réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

XX contre Tartu Vangla (C-795/19, 15 juillet 2021)

Les faits

- 15 Le requérant au principal a été employé par la prison de Tartu (Estonie) en tant qu'agent pénitentiaire pendant près de quinze ans. Il a travaillé comme gardien, à compter du 2 décembre 2002, au sein de la section « Détention » de cette prison, puis comme gardien au sein de la section « Surveillance » de celle-ci, à compter du 1^{er} juin 2008. Ses obligations de service à ce dernier poste incluaient, entre autres, la surveillance, conformément aux instructions, de personnes sous surveillance électronique à l'aide d'un système de suivi ainsi que la transmission d'informations concernant ces personnes, le suivi des dispositifs de contrôle et de signalisation, la réaction et la communication d'informations notamment en cas d'alarme, ainsi que la constatation de violations du règlement intérieur de la prison.
- 16 Un certificat médical du 4 avril 2017 a attesté que le seuil de perception sonore au niveau de l'oreille gauche du requérant au principal répondait aux exigences du règlement n° 12, tandis que celui de son oreille droite était de 55 à 75 décibels (dB) pour les fréquences allant de 500 à 2 000 Hertz (Hz). Selon le requérant au principal, il s'agissait d'une déficience auditive qui existait depuis l'enfance.
- 17 Par décision du 28 juin 2017, le requérant au principal a été licencié par le directeur de la prison de Tartu conformément aux dispositions pertinentes du droit estonien, y compris, notamment, à l'article 5 de ce règlement, en raison de la non-conformité de son acuité auditive aux seuils de perception sonore minimaux fixés par ledit règlement.

En droit

L'article 2, paragraphe 2, sous a), l'article 4, paragraphe 1, et l'article 5 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale prévoyant une impossibilité absolue de maintenir dans ses fonctions un agent pénitentiaire dont l'acuité auditive ne répond pas aux seuils de perception sonore minimaux fixés par cette réglementation, sans permettre de vérifier si cet agent est en mesure de remplir lesdites fonctions, le cas échéant après l'adoption d'aménagements raisonnables au sens de cet article 5.

TC en UB contre Komisia za zashtita ot diskriminatsia et VA (C-824/19, 21 octobre 2021)

Les faits

- 22 VA dispose d'une capacité de travail réduite de manière permanente en raison d'une perte de la vue, ainsi qu'en atteste une expertise réalisée au cours de l'année 1976. Elle a effectué des études supérieures en droit, passé l'examen d'aptitude professionnelle avec succès au cours de l'année 1977, puis a travaillé auprès de l'Union des aveugles et dans les structures de l'Union européenne des aveugles.
- 23 Au cours de l'année 2014, VA a été admise en tant que jurée de jugement par le Sofiyski gradski sad (tribunal de la ville de Sofia, Bulgarie), à l'issue d'une procédure engagée par le conseil municipal de cette ville. Elle a été affectée auprès du Sofiyski rayonen sad (tribunal d'arrondissement de Sofia, Bulgarie) et, par tirage au sort, à la sixième chambre pénale de ce tribunal dans laquelle siégeait la juge UB, de même que trois autres jurés de jugement. Elle a prêté serment en cette qualité auprès dudit tribunal le 25 mars 2015.
- 24 Pendant la période allant du 25 mars 2015 au 9 août 2016, VA n'a participé à aucune audience pénale. Au mois de mai 2015, elle a demandé au président du Sofiyski rayonen sad (tribunal

d'arrondissement de Sofia), à savoir à TC, à être affectée auprès d'un autre juge, mais n'a pas obtenu de réponse.

- 25 Le 24 septembre 2015, VA a saisi la Commission de défense contre la discrimination, en faisant valoir qu'elle avait subi un traitement défavorable en raison de son handicap de la part de la juge UB, dans la mesure où cette dernière ne l'avait admise à participer à aucune procédure pénale, ainsi que de la part de TC, lequel n'avait pas donné suite à sa demande de réaffectation afin de pouvoir exercer son droit à travailler en tant que jurée de jugement. En réponse, TC et UB ont invoqué, en particulier, la nature des obligations d'un juré de jugement, la nécessité de disposer de caractéristiques physiques spécifiques ainsi que l'existence d'un objectif légal, à savoir le respect des principes du code de procédure pénale, lequel justifierait le traitement différent de VA fondé sur une caractéristique liée au handicap, conformément à l'article 7, paragraphe 1, point 2, de la loi contre les discriminations.

En droit

L'article 2, paragraphe 2, sous a), et 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, lus à la lumière des articles 21 et 26 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi que de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, qui a été approuvée au nom de la Communauté européenne par la décision 2010/48/CE du Conseil, du 26 novembre 2009, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à ce qu'une personne atteinte de cécité soit privée de toute possibilité d'exercer les fonctions de juré de jugement dans une procédure pénale.

XXXX contre HR Rail SA (C-485/20, 10 février 2022)

Les faits

- 13 Le requérant au principal a été recruté en tant qu'agent de maintenance spécialisé sur les voies ferrées, par HR Rail, employeur exclusif du personnel des Chemins de fer belges. Il a débuté, le 21 novembre 2016, un stage au sein d'Infrabel, entité juridique agissant en tant que

« gestionnaire d’infrastructure » pour les Chemins de fer belges. Au cours du mois de décembre 2017, le requérant au principal s’est vu diagnostiquer une pathologie cardiaque nécessitant le placement d’un pacemaker, cet appareil étant sensible aux champs électromagnétiques présents notamment sur les voies ferrées. Ce dispositif médical étant incompatible avec les expositions répétées à des champs électromagnétiques que subit un agent de maintenance sur les voies ferrées, le requérant au principal n’était plus en mesure d’effectuer les tâches pour lesquelles il avait été initialement engagé.

- 14 Le 12 juin 2018, il a été reconnu comme étant handicapé par le Service public fédéral « Sécurité sociale » (Belgique).
- 15 Par une décision du 28 juin 2018, le centre régional de la médecine de l’administration (Belgique), chargé d’évaluer l’aptitude médicale des agents statutaires des Chemins de fer belges, a déclaré le requérant au principal inapte à exercer les fonctions pour lesquelles il avait été engagé (ci-après la « décision litigieuse »). Le centre régional de la médecine de l’administration a, toutefois, précisé qu’il pouvait être employé à un poste répondant aux exigences suivantes : « activité moyenne, absence d’exposition aux champs électromagnétiques, avec interdiction de travailler en altitude ou d’être exposé à des vibrations ».
- 16 Le requérant au principal a alors été réaffecté à un poste de magasinier au sein de la même entreprise.
- 17 Le 1^{er} juillet 2018, il a introduit un recours contre la décision litigieuse devant la commission d’appel de la médecine de l’administration (Belgique).
- 18 Le 19 juillet 2018, HR Rail a informé le requérant au principal qu’il bénéficierait « d’un accompagnement personnalisé afin de trouver avec lui un nouvel emploi » et qu’il serait prochainement convoqué à cet effet pour un entretien.
- 19 Le 3 septembre 2018, la commission d’appel de la médecine de l’administration a confirmé la décision litigieuse.

- 20 Le 26 septembre 2018, le conseiller en chef – chef de service a informé le requérant au principal de son licenciement à la date du 30 septembre 2018, assorti d’une interdiction de recrutement de 5 ans dans le grade dans lequel il a été recruté.

En droit

L’article 5 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 que la notion d’« aménagements raisonnables pour les personnes handicapées », au sens de cet article, implique qu’un travailleur, y compris celui accomplissant un stage consécutif à son recrutement, qui, en raison de son handicap, a été déclaré inapte à exercer les fonctions essentielles du poste qu’il occupe, soit affecté à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises, sous réserve qu’une telle mesure n’impose pas à l’employeur une charge disproportionnée.

J.M.P. contre AP Assistenzprofis GmbH (C-518/22, 7 décembre 2023)

Les faits

AP Assistenzprofis est une société offrant aux personnes handicapées des services d’assistance et de conseil visant la gestion autonome et indépendante de leur vie quotidienne. En 2018, cette société avait publié une offre d’emploi indiquant qu’une étudiante âgée de 28 ans, recherchait des assistantes personnelles de sexe féminin pour l’aider dans tous les aspects de la vie quotidienne et qui devaient « avoir de préférence entre 18 et 30 ans ».

Une femme née au cours de l’année 1968 avait postulé à cette offre d’emploi et a reçu une réponse négative de la part de AP Assistenzprofis. Après avoir exercé ses droits par la voie extrajudiciaire elle a introduit un recours contre AP Assistenzprofis devant l’Arbeitsgericht Köln visant à obtenir l’indemnisation d’un dommage résultant d’une discrimination fondée sur l’âge.

Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l’article 2, paragraphe 5 ; l’article 4, paragraphe 1 ; l’article 6, paragraphe 1, et/ou l’article 7 de la directive 2000/78, lus à la lumière des

dispositions de la Charte ainsi que de l'article 19 de la convention handicap de l'ONU, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à ce que le recrutement d'une personne fournissant une assistance personnelle soit soumis à une condition d'âge, en application d'une législation nationale prévoyant la prise en compte des souhaits individuels des personnes ayant droit, en raison de leur handicap, à des prestations de services d'assistance personnelle.

En droit

La législation nationale (allemande) prévoit que les souhaits légitimes des personnes handicapées doivent être respectés dans la mesure où ils sont raisonnables et en tenant compte de la situation personnelle, de l'âge, du sexe, de la famille ainsi que des besoins religieux et philosophiques de ces personnes.

Cette législation vise à garantir le droit des personnes handicapées à déterminer leurs conditions de vie, dans la mesure du possible, en toute autonomie et sous leur propre responsabilité. Cet objectif est couvert par l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78, car il vise à protéger le droit à l'autodétermination des personnes handicapées, en vertu duquel elles doivent pouvoir choisir comment, où et avec qui elles vivent. En outre, le respect de l'autodétermination des personnes handicapées est également un objectif consacré par l'article 19 de la convention handicap de l'ONU, dont les dispositions peuvent être invoquées afin d'interpréter celles la directive 2000/78 - y compris l'article 2, paragraphe 5, de celle-ci. En effet, cette directive fait l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention (voir, en ce sens, arrêt du 11 septembre 2019, Nobel Plásticos Ibérica, C 397/18, EU:C:2019:703, point 40 et jurisprudence citée).

L'indication de la préférence d'une tranche d'âge de 18 à 30 ans dans l'offre d'emploi en question trouvait son origine dans le besoin individuel de l'étudiante de bénéficier d'une assistance personnelle pour son accompagnement dans tous les domaines de sa vie sociale quotidienne en tant qu'étudiante âgée de 28 ans. L'assistance touchait sa sphère privée et intime dans le cadre de tâches générales qui concernaient non seulement l'organisation de sa vie quotidienne, y compris la planification de besoins strictement personnels, mais aussi la gestion de sa vie sociale et culturelle. La préférence pour une certaine tranche d'âge était notamment motivée par la circonstance que la personne fournissant l'assistance devait pouvoir facilement s'intégrer dans l'environnement personnel, social et universitaire de l'étudiante.

Dans cette situation, la prise en compte de la préférence pour une certaine tranche d'âge est susceptible de promouvoir le respect du droit à l'autodétermination, en ce qu'il apparaît raisonnable de s'attendre à ce qu'une personne appartenant à la même tranche d'âge que la personne handicapée s'intègre plus facilement dans l'environnement personnel, social et universitaire de cette dernière.

Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78, lu à la lumière de l'article 26 de la Charte ainsi que de l'article 19 de la convention de l'ONU, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce que le recrutement d'une personne fournissant une assistance personnelle soit soumis à une condition d'âge, en application d'une législation nationale prévoyant la prise en compte des souhaits individuels des personnes ayant droit, en raison de leur handicap, à des prestations de services d'assistance personnelle, si une telle mesure est nécessaire à la protection des droits et des libertés d'autrui.

J.M.A.R. contre Ca Na Negreta SA (C-631/22, 18 janvier 2024)

Les faits

20 J.M.A.R. était employé par Ca Na Negreta, depuis le mois d'octobre 2012, en qualité de chauffeur de camion d'enlèvement de déchets ménagers à temps plein. Au mois de décembre 2016, il a été victime d'un accident de travail, qui a entraîné une fracture ouverte de son calcanéum droit.

21 À la suite de cet accident de travail, J.M.A.R. s'est trouvé en situation d'incapacité de travail temporaire.

33 Par ses deux questions, qu'il convient d'examiner conjointement, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 5 de la directive 2000/78, lu à la lumière des articles 21 et 26 de la Charte ainsi que des articles 2 et 27 de la convention de l'ONU, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit que l'employeur peut mettre fin au contrat de travail au motif que le travailleur est dans l'incapacité permanente d'exécuter les tâches qui lui incombent en vertu de ce contrat, en raison de la survenance, au cours de la relation de travail, d'un handicap, sans que l'employeur soit tenu, au préalable, de prévoir ou de maintenir des aménagements

raisonnables en vue de permettre à ce travailleur de conserver son emploi, ni de démontrer, le cas échéant, que de tels aménagements constitueraient une charge disproportionnée.

En droit

47 En l'occurrence, il ressort de la réglementation nationale en cause au principal qu'elle permet le licenciement d'un travailleur dès que ce dernier est formellement reconnu inapte à occuper son poste en raison de la survenance d'un handicap, sans imposer à son employeur de prendre, au préalable, des mesures appropriées, au sens de l'article 5 de la directive 2000/78, ou de maintenir les mesures appropriées qu'il aurait déjà prises. En effet, il ressort des indications de la juridiction de renvoi que le requérant au principal avait été réaffecté à un autre poste au sein de l'entreprise entre le 6 août 2018 et le 13 mars 2020, date du licenciement, notifié par l'employeur onze jours après la reconnaissance formelle de son incapacité à exercer sa précédente fonction habituelle. Or, selon la juridiction de renvoi, le nouveau poste auquel le travailleur avait été réaffecté, pendant plus d'un an, semblait compatible avec les limitations physiques résultant de son accident de travail.

48 Ainsi que l'ont relevé le gouvernement hellénique et la Commission européenne dans leurs observations écrites, une telle réglementation semble avoir pour effet, sous réserve de vérification par la juridiction de renvoi, de dispenser l'employeur de son obligation de prendre ou, le cas échéant, de maintenir des aménagements raisonnables, tels qu'une réaffectation à un autre poste, même si le travailleur concerné dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises aux fins de remplir les fonctions essentielles de cet autre poste, au sens du considérant 17 de la même directive et de la jurisprudence rappelée au point 46 du présent arrêt. En outre, ladite réglementation ne semble pas davantage imposer à l'employeur de démontrer qu'une telle réaffectation serait de nature à lui imposer une charge disproportionnée, au sens de la jurisprudence rappelée au point 45 du présent arrêt, avant de procéder au licenciement du travailleur.

49 La circonstance que, en vertu de la réglementation nationale en cause au principal, l'incapacité permanente totale est reconnue sur demande du travailleur et qu'elle lui donne droit à une prestation de sécurité sociale, à savoir une indemnité mensuelle, tout en conservant la possibilité de se livrer à l'exercice d'autres fonctions, est sans incidence à cet égard.

50 En effet, une telle réglementation nationale, en vertu de laquelle un travailleur handicapé est contraint de subir le risque de perdre son emploi aux fins de pouvoir bénéficier d'une prestation de

sécurité sociale, porte atteinte à l'effet utile de l'article 5 de la directive 2000/78, lu à la lumière de l'article 27, paragraphe 1, de la convention de l'ONU, selon lequel il y a lieu de garantir et de favoriser l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, ainsi que le maintien dans l'emploi. En assimilant une « incapacité permanente totale », laquelle ne concerne que les fonctions habituelles, au décès d'un travailleur ou à une « incapacité permanente absolue » qui désigne, d'après les observations écrites du gouvernement espagnol, une inaptitude à tout travail, ladite réglementation nationale va à l'encontre de l'objectif d'intégration professionnelle des personnes handicapées, visé à l'article 26 de la Charte.

51 Enfin, s'agissant de l'argument présenté par le gouvernement espagnol dans ses observations écrites, selon lequel l'État membre concerné serait seul compétent pour aménager son système de sécurité sociale et déterminer les conditions d'octroi des prestations en matière de sécurité sociale, il y a lieu de rappeler que, dans l'exercice de cette compétence, cet État membre doit respecter le droit de l'Union [voir, en ce sens, arrêt du 30 juin 2022, INSS (Cumul de pensions d'invalidité professionnelle totale), C-625/20, EU:C:2022:508, point 30 et jurisprudence citée].

52 Ainsi, une réglementation nationale en matière de sécurité sociale ne saurait contrevenir, notamment, à l'article 5 de la directive 2000/78, lu à la lumière des articles 21 et 26 de la Charte, en érigeant le handicap du travailleur en motif de licenciement, sans que l'employeur soit tenu, au préalable, de prévoir ou de maintenir des aménagements raisonnables en vue de permettre à ce travailleur de conserver son emploi, ni de démontrer, le cas échéant, que de tels aménagements constitueraient une charge disproportionnée, au sens de la jurisprudence rappelée au point 45 du présent arrêt.

53 Par conséquent, il convient de répondre aux questions posées que l'article 5 de la directive 2000/78, lu à la lumière des articles 21 et 26 de la Charte ainsi que des articles 2 et 27 de la convention de l'ONU, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit que l'employeur peut mettre fin au contrat de travail au motif que le travailleur est dans l'incapacité permanente d'exécuter les tâches qui lui incombent en vertu de ce contrat, en raison de la survenance, au cours de la relation de travail, d'un handicap, sans que l'employeur soit tenu, au préalable, de prévoir ou de maintenir des aménagements raisonnables en vue de permettre à ce travailleur de conserver son emploi, ni de démontrer, le cas échéant, que de tels aménagements constitueraient une charge disproportionnée.

Tableau récapitulatif critère protégé 'handicap'

N°	Date	Nom	Concerne	A retenir
C-13/05	11-7-2006	Chacon Navas	Maladie de longue durée - emploi	1. Définition du handicap 2. Maladie de longue durée 3. Dépassée par Jette Ring C-335/11
C-303/06	17-7-2008	S. Coleman	Emploi – refus aménagement horaire	Introduction de la notion de discrimination par association
C-152/11	6-12-2012	Johan Odar	Licenciement collectif	Analyse du critère âge dans le cadre du licenciement collectif et du critère handicap
C-335/11	11-4-2013	Jette Ring	Licenciement – aménagement raisonnable	Elargissement de la notion handicap à la maladie de longue durée Application Convention ONU Handicap
C-312/11	4-4-2013	Commission européenne contre Italie	Transposition article 5 Directive 2000/78	Application Convention ONU Handicap Norme de transposition
C-363/12	18-3-2014	"Z"	Infertilité – emploi – mère porteuse – congé de maternité	Notion de handicap
C-356/12	22-5-2014	Wolfgang Glatzel	Permis de conduire – conditions physiques minimales	Application Convention ONU et Charte des Droits fondamentaux
C-354/13	18-12-2014	Fag og Arbejde (FOA)	Licenciement - Obésité	Notion de handicap
C-395/15	1-12-2016	Mohamed Daouidi	Incapacité temporaire	Effet durable – irréversible

C-406/15	9-3-2017	Petya Milkova	Protection licenciement personne handicapée	Différence entre employé et fonctionnaire
C-270/16	18-1-2018	Carlos Enrique Ruiz Conejero	Licenciement personne handicapée	Influence absentéisme.
C-312/17	19-9-2018	Surjit Singh Bedi	Indemnité complémentaire	Prend fin en cas de pension anticipée pour personne gravement handicapée
C-397/18	11-9-2019	DW (Nobel Plastiques)	Licenciement	Productivité - polyvalence
C-16/19	26-1-2021	VL (Szpital Kliniczny)	Prime attribuée aux personnes handicapées	Discrimination entre personnes handicapées et éventualité d'une discrimination indirecte
C-795/19	15-7-2021	Tartu Vangla	Agent pénitentier avec problème auditif	Test des capacités auditives
C-824/19	21-10-2021	TC et UB	Juré aveugle	Lecture des faits au regard de la Convention ONU
C-485/20	10-2-2022	HR Rail	Problème cardiaque	Obligation de prévoir des aménagement raisonnables
C-518/22	7-12-2023	Assistenzprofis	Assistance personnelle personne handicapée – condition d'âge	Il est permis de poser une condition d'âge
C-631/22	18-1/2024	Negreta	Licenciement personne handicapée	Employeur doit proposer des aménagement raisonnables

Critère protégé 'âge'

Werner Mangold contre Rüdiger Helm (C-144/04, 22 novembre 2005)

Les faits

Dans le droit du travail allemand il existait une mesure qui avait pour but d'assurer l'accès à l'emploi à des travailleurs âgés de plus de 52 ans sous la forme d'une possibilité de conclusion de contrats à durée déterminée, éventuellement successifs. Monsieur Mangold, qui travaille dans le cadre d'un tel contrat, invoque une discrimination.

En droit

- 1) La clause 8, point 3, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, mis en œuvre par la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation telle que celle en cause au principal qui, pour des motifs liés à la nécessité de promouvoir l'emploi et indépendamment de la mise en œuvre dudit accord, a abaissé l'âge au-delà duquel des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus sans restrictions.
- 2) Le droit communautaire et, notamment, l'article 6, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale telle que celle en cause au principal qui autorise, sans restrictions, à moins qu'il n'existe un lien étroit avec un contrat de travail antérieur à durée indéterminée conclu avec le même employeur, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée lorsque le travailleur a atteint l'âge de 52 ans.

Point(s) d'attention

- Toutefois, ainsi que l'a relevé la juridiction de renvoi, l'application d'une législation nationale telle que celle en cause au principal aboutit à une situation dans laquelle tous les travailleurs ayant atteint l'âge de 52 ans, sans distinction, qu'ils aient ou non été en situation de chômage avant la conclusion du contrat et quelle qu'ait été la durée de la période de chômage éventuel, peuvent valablement, jusqu'à l'âge auquel ils pourront faire valoir leur droit à une pension de retraite, se voir proposer des contrats de travail à durée déterminée, susceptibles d'être reconduits un nombre indéfini de fois. Cette catégorie importante de travailleurs, déterminée exclusivement en fonction de l'âge, risque ainsi, durant une partie substantielle de la carrière professionnelle de ces derniers, d'être exclue du bénéfice de la stabilité de l'emploi, laquelle constitue pourtant, ainsi qu'il ressort de l'accord-cadre, un élément majeur de la protection des travailleurs.
- Une telle législation, en ce qu'elle retient l'âge du travailleur concerné pour unique critère d'application d'un contrat de travail à durée déterminée, sans qu'il ait été démontré que la fixation d'un seuil d'âge, en tant que tel, indépendamment de toute autre considération liée à la structure du marché du travail en cause et de la situation personnelle de l'intéressé, est objectivement nécessaire à la réalisation de l'objectif d'insertion professionnelle des travailleurs âgés au chômage, doit être considérée comme allant au-delà de ce qui est approprié et nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi. Le respect du principe de proportionnalité implique en effet que chaque dérogation à un droit individuel concilie, dans toute la mesure du possible, les exigences du principe d'égalité de traitement et celles du but recherché (voir, en ce sens, arrêt du 19 mars 2002, Lommers, C-476/99, Rec. p. I-2891, point 39). Une telle législation nationale ne saurait donc être justifiée au titre de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.
- Le principe de non-discrimination en fonction de l'âge doit ainsi être considéré comme un principe général du droit communautaire. Dès lors qu'une réglementation nationale entre dans le champ d'application de ce dernier, ce qui est le cas de l'article 14, paragraphe 3, du TzBfG, modifié par la loi de 2002, en tant que mesure de mise en œuvre de la directive 1999/70 (voir, à cet égard, également les points 51 et 64 du présent arrêt), la Cour, saisie à titre préjudiciel, doit fournir tous les éléments d'interprétation nécessaires à l'appréciation, par la juridiction nationale, de la conformité de cette réglementation avec un tel principe (voir, en ce sens, arrêt du 12 décembre 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Rec. p. I-11915, points 30 à 32).

Félix Palacios de la Villa contre Cortefiel Servicios SA (C-411/05, 16 octobre 2007)

Les faits

Monsieur Palacios de la Villa est licencié au moment où il atteint l'âge de la retraite comme prévu dans le cadre d'une convention collective de travail. Il avait accompli les périodes d'activité nécessaires pour bénéficier d'une pension de retraite complète.

En droit

L'interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge, telle que mise en œuvre par 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 interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle sont considérées comme valables les clauses de mise à la retraite d'office figurant dans des conventions collectives et qui exigent, comme seules conditions, que le travailleur ait atteint la limite d'âge, fixée à 65 ans par la réglementation nationale, pour l'admission à la retraite et remplisse les autres critères en matière de sécurité sociale pour avoir droit à une pension de retraite de type contributif, dès lors que

- ladite mesure, certes fondée sur l'âge, est objectivement et raisonnablement justifiée, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime relatif à la politique de l'emploi et au marché du travail, et
- les moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif d'intérêt général n'apparaissent pas inappropriés et non nécessaires à cet effet.

Point(s) d'attention

56 Il ne saurait en effet être inféré de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 qu'un manque de précision de la réglementation nationale en cause quant à l'objectif poursuivi aurait pour effet d'exclure automatiquement que celle-ci puisse être justifiée au titre de cette disposition.

- 57 À défaut d'une telle précision, il importe néanmoins que d'autres éléments, tirés du contexte général de la mesure concernée, permettent l'identification de l'objectif sous-tendant cette dernière aux fins de l'exercice d'un contrôle juridictionnel quant à sa légitimité ainsi qu'au caractère approprié et nécessaire des moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif.
- 65 En outre, la Cour a déjà jugé que la promotion de l'embauche constitue incontestablement un objectif légitime de politique sociale ou de l'emploi des États membres (voir, notamment, arrêt du 11 janvier 2007, ITC, C-208/05, Rec. p. I-181, point 39), et cette appréciation doit à l'évidence s'appliquer à des instruments de la politique du marché du travail national visant à améliorer les chances d'insertion dans la vie active de certaines catégories de travailleurs.

Birgit Barsch contre Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH (C-427/06, 23 septembre 2008)

Les faits

Madame Bartsch est 20 années plus jeunes que son époux. Lorsque celui-ci décède elle réclame en sa qualité de veuve la pension d'entreprise. Mais le règlement de celle-ci exclu les veuves qui ont 15 années de moins que le défunt.

En droit

Le droit communautaire ne contient pas une interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge dont les juridictions des États membres doivent garantir l'application lorsque le comportement éventuellement discriminatoire ne présente aucun lien avec le droit communautaire. Un tel lien n'est pas créé par l'article 13 CE ni, dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, par 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, dès avant l'expiration du délai imparti à l'État membre en cause pour la transposition de celle-ci.

The Queen, on the application of The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) contre Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (C-388/07, 5 mars 2009)

Les faits

The National Council on Ageing (Age Concern England) est une association caritative ayant pour objet la promotion du bien-être des personnes âgées. Par son recours devant la juridiction de renvoi, Age Concern England conteste la légalité des articles 3, paragraphe 1, et 7, paragraphe 4, ainsi que de l'article 30 du règlement relatif à l'égalité en matière d'emploi, au motif qu'ils ne constituent pas une transposition correcte de la directive 2000/78. Elle fait essentiellement valoir que, en prévoyant, à son article 30, une exception au principe de non-discrimination lorsque le motif de licenciement d'un salarié âgé de 65 ans ou plus est le départ à la retraite, le règlement méconnaît l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 ainsi que le principe de proportionnalité.

En droit

- 1) Une réglementation nationale telle que celle édictée aux articles 3, 7, paragraphes 4 et 5, ainsi que 30 du règlement de 2006 relatif à l'égalité en matière d'emploi (âge) [Employment Equality (Age) Regulations 2006], relève du champ d'application 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.
- 2) L'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une mesure nationale qui, à l'instar de l'article 3 du règlement en cause au principal ne contient pas une énumération précise des objectifs justifiant qu'il puisse être dérogé au principe de l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge. Toutefois, ledit article 6, paragraphe 1, n'ouvre la possibilité de déroger à ce principe 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 appartient au juge national de vérifier si la réglementation en cause au principal répond à un tel objectif légitime et si l'autorité législative ou réglementaire nationale pouvait légitimement estimer, compte tenu de la marge

d'appréciation dont disposent les États membres en matière de politique sociale, que les moyens choisis étaient appropriés et nécessaires à la réalisation de cet objectif.

- 3) L'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 donne la possibilité aux États membres de prévoir, dans le cadre du droit national, certaines formes de différence de traitement fondée sur l'âge lorsqu'elles sont «objectivement et raisonnablement» justifiées par un objectif légitime, tel que la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Il impose aux États membres la charge d'établir le caractère légitime de l'objectif invoqué à titre de justification à concurrence d'un seuil probatoire élevé. Il n'y a pas lieu d'attacher une signification particulière à la circonstance que le terme «raisonnablement», employé à l'article 6, paragraphe 1, de ladite directive, ne figure pas à l'article 2, paragraphe 2, sous b), de celle-ci.

Point(s) d'attention

- 43 Conformément à ces principes, l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 ne saurait être interprété comme imposant aux États membres d'établir, dans leurs mesures de transposition, une liste spécifique des différences de traitement pouvant être justifiées par un objectif légitime. Au demeurant, il ressort des termes de cette disposition que les objectifs légitimes et les différences de traitement qui y sont visés n'ont qu'une valeur indicative, ainsi qu'en atteste le recours, par le législateur communautaire, à l'adverbe «notamment».
- 46 Il ressort de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 que les objectifs pouvant être considérés comme «légitimes» au sens de cette disposition, et, par voie de conséquence, aptes à justifier qu'il soit dérogé au principe d'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, sont des objectifs relevant de la politique sociale, tels que ceux liés à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle. Par leur caractère d'intérêt général, ces objectifs légitimes se distinguent de motifs purement individuels qui sont propres à la situation de l'employeur, tels que la réduction des coûts ou l'amélioration de la compétitivité, sans qu'il soit pour autant possible d'exclure qu'une règle nationale reconnaisse, dans la poursuite desdits objectifs légitimes, un certain degré de flexibilité aux employeurs.
- 51 À cet égard, il convient de relever que, en choisissant les moyens susceptibles de réaliser les objectifs de leur politique sociale, les États membres disposent d'une large marge d'appréciation

(voir, en ce sens, arrêt Mangold, précité, point 63). Toutefois, cette marge d'appréciation ne saurait avoir pour effet de vider de sa substance la mise en œuvre du principe de non-discrimination en fonction de l'âge. De simples affirmations générales concernant l'aptitude d'une mesure déterminée à participer à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle ne suffisent pas pour faire apparaître que l'objectif de cette mesure est de nature à justifier qu'il soit dérogé audit principe ni ne constituent des éléments permettant raisonnablement d'estimer que les moyens choisis sont aptes à la réalisation de cet objectif (voir, par analogie, arrêt du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez, C-167/97, Rec. p. I-623, points 75 et 76).

David Hütter contre Technische Universität Graz (C-88/08, 18 juin 2009)

Les faits

M. Hütter, le demandeur au principal, est né en 1986. Avec une collègue, il a effectué, du 3 septembre 2001 au 2 mars 2005, une période d'apprentissage de technicien de laboratoire auprès de la TUG, un organisme public relevant de la loi fédérale de 2002 relative à l'organisation des universités et à leurs études.

M. Hütter et sa collègue ont ensuite été recrutés par la TUG, et ce du 3 mars 2005 au 2 juin 2005, à savoir pour une durée de trois mois. La collègue de M. Hütter étant plus âgée que lui de 22 mois, elle a obtenu un classement à un échelon plus favorable, qui se traduit par une différence de traitement mensuel de 23,20 euros. Cette différence tient au fait que la période d'apprentissage accomplie par M. Hütter au cours de sa majorité n'a été que de 6,5 mois environ, contre 28,5 mois pour sa collègue.

En droit

Les articles 1, 2 et 6 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui, aux fins de ne pas défavoriser l'enseignement général par rapport à l'enseignement professionnel et de promouvoir l'insertion des jeunes apprentis sur le marché de l'emploi, exclut la prise en compte des périodes

d'emploi accomplies avant l'âge de 18 ans aux fins de la détermination de l'échelon auquel sont placés les agents contractuels de la fonction publique d'un État membre.

Point(s) d'attention

- 41 À cet égard, il convient de rappeler que les objectifs pouvant être considérés comme «légitimes» au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et, par voie de conséquence, aptes à justifier qu'il soit dérogé au principe d'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, sont des objectifs relevant de la politique sociale, tels que ceux liés à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle (arrêt du 5 mars 2009, *Age Concern England*, C-388/07, non encore publié au Recueil, point 46).

Domnica Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe (C-341/08, 12 janvier 2010)

Les faits

M^{me} Petersen, née le 24 avril 1939, a atteint l'âge de 68 ans au cours de l'année 2007. Elle était autorisée à dispenser des soins dentaires conventionnés depuis le 1^{er} avril 1974.

Par décision du 25 avril 2007, le Zulassungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe (commission d'autorisation des dentistes du district de Westphalie-Lippe) a constaté que l'autorisation de dispenser des soins conventionnés de M^{me} Petersen expirait le 30 juin 2007.

Elle pouvait encore pratiquer mais dans des conditions financières nettement moins avantageuses pour ses patients.

En droit

- 1) L'article 2, paragraphe 5, 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 s'oppose à une mesure nationale, telle que celle en cause au principal, fixant une limite d'âge maximale pour l'exercice de la profession de dentiste

conventionné, en l'occurrence 68 ans, lorsque cette mesure a pour seul objectif de protéger la santé des patients contre la baisse de performance de ces dentistes au-delà de cet âge, dès lors que cette même limite d'âge n'est pas applicable aux dentistes non conventionnés.

L'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une telle mesure lorsque celle-ci a pour objectif de répartir les possibilités d'emploi entre les générations au sein de la profession de dentiste conventionné, si, compte tenu de la situation du marché de l'emploi concerné, cette mesure est appropriée et nécessaire pour atteindre cet objectif.

Il appartient au juge national d'identifier l'objectif poursuivi par la mesure fixant ladite limite d'âge en recherchant la raison du maintien de cette mesure.

- 2) Dans le cas où une réglementation, telle que celle en cause au principal, serait, compte tenu de l'objectif qu'elle poursuit, contraire à la directive 2000/78, il appartiendrait au juge national saisi d'un litige entre un particulier et un organisme administratif, tel que le Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, de laisser inappliquée cette réglementation même si celle-ci est antérieure à cette directive et que le droit national ne prévoit pas d'écarter ladite réglementation.

Point(s) d'attention

- 1) L'article 2, paragraphe 5, 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 s'oppose à une mesure nationale, telle que celle en cause au principal, fixant une limite d'âge maximale pour l'exercice de la profession de dentiste conventionné, en l'occurrence 68 ans, lorsque cette mesure a pour seul objectif de protéger la santé des patients contre la baisse de performance de ces dentistes au-delà de cet âge, dès lors que cette même limite d'âge n'est pas applicable aux dentistes non conventionnés.

L'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une telle mesure lorsque celle-ci a pour objectif de répartir les possibilités d'emploi entre les générations au sein de la profession de dentiste conventionné, si, compte tenu de la situation

du marché de l'emploi concerné, cette mesure est appropriée et nécessaire pour atteindre cet objectif.

Il appartient au juge national d'identifier l'objectif poursuivi par la mesure fixant ladite limite d'âge en recherchant la raison du maintien de cette mesure.

- 2) Dans le cas où une réglementation, telle que celle en cause au principal, serait, compte tenu de l'objectif qu'elle poursuit, contraire à la directive 2000/78, il appartiendrait au juge national saisi d'un litige entre un particulier et un organisme administratif, tel que le Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, de laisser inappliquée cette réglementation même si celle-ci est antérieure à cette directive et que le droit national ne prévoit pas d'écarter ladite réglementation.

Seda Küçükdeveci contre Swedex GmbH & Co. KG (C-555/07, 19 janvier 2010)

Les faits

- 12 Mme Küçükdeveci est née le 12 février 1978. Elle était employée depuis le 4 juin 1996, soit depuis l'âge de 18 ans, par Swedex.
- 13 Swedex a licencié cette salariée par lettre du 19 décembre 2006, avec effet, compte tenu du préavis légal, au 31 janvier 2007. L'employeur a calculé le délai de préavis comme si la salariée avait une ancienneté de 3 ans alors qu'elle était à son service depuis 10 ans.

En droit

- 1) Le droit de l'Union, et plus particulièrement le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par 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 s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit que les périodes de travail accomplies par le salarié avant qu'il ait atteint l'âge de 25 ans ne sont pas prises en compte pour le calcul du délai de préavis de licenciement.

- 2) Il incombe à la juridiction nationale, saisie d'un litige entre particuliers, d'assurer le respect du principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78, en laissant au besoin inappliquée toute disposition contraire de la réglementation nationale, indépendamment de l'exercice de la faculté dont elle dispose, dans les cas visés à l'article 267, deuxième alinéa, TFUE, d'interroger la Cour de justice de l'Union européenne à titre préjudiciel sur l'interprétation de ce principe.

Point(s) d'attention

- 35 Selon la juridiction de renvoi, l'article 622, paragraphe 2, second alinéa, du BGB reflète l'appréciation du législateur selon laquelle les jeunes travailleurs réagissent généralement plus aisément et plus rapidement à la perte de leur emploi et qu'il peut être exigé d'eux une flexibilité plus grande. Enfin, un délai de préavis plus court pour les jeunes travailleurs faciliterait l'embauche de ces derniers en accroissant la flexibilité de la gestion du personnel.
- 38 Il convient de rappeler, à cet égard, que les États membres disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix des mesures susceptibles de réaliser leurs objectifs en matière de politique sociale et d'emploi (voir arrêts précités Mangold, point 63, et Palacios de la Villa, point 68).

Susanne Bulicke contre Deutsche Büro Service GmbH (C-246/09, 8 juillet 2010)

Les faits

M^{me} Bulicke, alors âgée de 41 ans, a répondu, le 16 novembre 2007, à une annonce publiée dans un journal par Deutsche Büro en vue de pourvoir à un emploi. L'annonce était ainsi libellée:

«Nous cherchons pour notre jeune équipe en ville des collaborateurs/collaboratrices motivé(e)s. Tu aimes téléphoner? Alors tu seras exactement à ta place chez nous. Nous te donnons la possibilité de gagner même de l'argent ainsi. Tu as entre 18 et 35 ans et disposes de bonnes connaissances de la langue allemande et cherches une occupation à temps plein? [...]»

Le 19 novembre 2007, M^{me} Bulicke a été informée téléphoniquement que sa candidature n'avait pas été retenue. Ce refus a été confirmé par courrier du 21 novembre 2007 aux termes duquel il était précisé que tous les postes avaient été pourvus. Il s'est avéré cependant que deux personnes âgées de 20 et 22 ans avaient été engagées le 19 novembre 2007.

Deutsche Büro a publié des annonces similaires le 22 novembre 2007 ainsi que les 9 avril, 3 septembre et 10 septembre 2008. Toutes ces annonces mentionnaient les termes «jeune équipe» et «entre 18 et 35 ans».

Le 29 janvier 2008, M^{me} Bulicke a introduit un recours devant l'Arbeitsgericht Hamburg afin d'être indemnisée du préjudice qu'elle estimait avoir subi du fait de la discrimination dont elle se prétendait victime.

En droit

- 1) Le droit primaire de l'Union et l'article 9 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une règle de procédure nationale selon laquelle la victime d'une discrimination à l'embauche fondée sur l'âge doit saisir l'auteur de cette discrimination d'une réclamation afin d'obtenir réparation des dommages patrimoniaux et non patrimoniaux dans un délai de deux mois, sous réserve:
 - d'une part, que ce délai ne soit pas moins favorable que celui concernant des recours similaires de nature interne en droit du travail,
 - d'autre part, que la fixation du point de départ à partir duquel ledit délai commence à courir ne rende pas impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par la directive.

Il appartient au juge national de vérifier si ces deux conditions sont remplies.

- 2) L'article 8 de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une règle de procédure nationale, adoptée afin de mettre en œuvre ladite directive, qui a pour effet de modifier une réglementation antérieure prévoyant un délai pour demander une indemnisation en cas de discrimination fondée sur le sexe.

Ingeniørforeningen i Danmark agissant pour Ole Andersen contre Region Syddanmark (C-499/08, 12 octobre 2010)

Les faits

Le Danemark dispose d'un régime juridique qui prévoit que en cas de licenciement d'un employé qui a été au service de la même entreprise pendant une durée ininterrompue de 12, 15 ou 18 ans, l'employeur acquitte, lors du départ de l'employé, une indemnité correspondant respectivement à un, deux ou trois mois de salaire, mais que cette indemnité n'est pas versée si l'employé a la possibilité, au moment du départ, de toucher une pension de vieillesse servie par un régime de retraite auquel l'employeur a contribué. Monsieur Andersen réclame l'indemnité car il a 63 ans mais veut encore s'inscrire comme demandeur d'emploi.

En droit

Les articles 2 et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle les travailleurs éligibles au bénéfice d'une pension de vieillesse versée par leur employeur au titre d'un régime de pension auquel ils ont adhéré avant l'âge de 50 ans ne peuvent, en raison de ce seul fait, bénéficier d'une indemnité spéciale de licenciement destinée à favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs ayant une ancienneté supérieure à douze ans dans l'entreprise.

Point(s) d'attention

- 28 Dans ses observations écrites, le gouvernement danois a souligné que la limitation instaurée à l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés garantit, de manière simple et rationnelle, que les employeurs ne paient pas aux employés licenciés jouissant d'une grande ancienneté une double compensation qui ne servirait aucun objectif en matière de politique de l'emploi.
- 32 Encore faut-il vérifier, selon les termes mêmes de ladite disposition, si les moyens mis en œuvre pour réaliser ces objectifs sont «appropriés et nécessaires». Il y a lieu, en l'occurrence, d'examiner si l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés permet d'atteindre les

objectifs de politique de l'emploi poursuivis par le législateur sans pour autant porter une atteinte excessive aux intérêts légitimes des travailleurs qui se trouvent, du fait de cette disposition, privés de cette indemnité au motif qu'ils sont éligibles au bénéfice d'une pension de vieillesse à laquelle l'employeur a contribué (voir, en ce sens, arrêt du 16 octobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rec. p. I-8531, point 73).

- 47 Il s'ensuit que, en ne permettant pas le versement de l'indemnité spéciale de licenciement à un travailleur qui, bien qu'éligible au bénéfice d'une pension de vieillesse versée par son employeur, entend néanmoins renoncer temporairement au bénéfice d'une telle pension en vue de poursuivre sa carrière professionnelle, l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés a pour effet de porter une atteinte excessive aux intérêts légitimes des travailleurs se trouvant dans une telle situation et excède ainsi ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs de politique sociale poursuivis par cette disposition.

Gisela Rosenblatt v Oellerking Gebäudereinigungsges GmbH (C-45/09, 12 octobre 2010)

Les faits

La convention collective d'application dans le secteur du nettoyage industriel autorise l'employeur à mettre fin à la relation de travail lorsque le travailleur atteint un âge déterminé, en l'espèce 65 ans.

En droit

- 1) L'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 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 disposition nationale telle que l'article 10, point 5, de la loi générale sur l'égalité de traitement (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), en vertu de laquelle sont considérées comme valables les clauses de cessation automatique des contrats de travail en raison du fait que le salarié a atteint l'âge de départ à la retraite, dans la mesure où, d'une part, ladite disposition est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime relatif à la politique de l'emploi et du marché

du travail et, d'autre part, les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. La mise en œuvre de cette autorisation par la voie d'une convention collective n'est pas, en soi, exemptée de tout contrôle juridictionnel, mais, conformément aux exigences de l'article 6, paragraphe 1, de ladite directive, doit, elle aussi, poursuivre un tel objectif légitime d'une manière appropriée et nécessaire.

- 2) L'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une mesure telle que la clause de cessation automatique des contrats de travail des salariés ayant atteint l'âge de départ à la retraite fixé à 65 ans, prévue à l'article 19, point 8, de la convention collective d'application générale aux travailleurs salariés dans le secteur du nettoyage industriel (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung).
- 3) Les articles 1^{er} et 2 de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à ce qu'un État membre déclare d'application générale une convention collective telle que celle en cause au principal, pour autant que celle-ci ne prive pas les travailleurs relevant du champ d'application de cette convention collective de la protection qui leur est conférée par ces dispositions contre les discriminations fondées sur l'âge.

Point(s) d'attention

- 44 Il y a lieu de relever que la cessation automatique des contrats de travail des salariés qui remplissent les conditions d'âge et de cotisation pour bénéficier de la liquidation de leurs droits à pension fait, depuis longtemps, partie du droit du travail de nombreux États membres et est d'un usage répandu dans les relations de travail. Ce mécanisme repose sur un équilibre entre considérations d'ordre politique, économique, social, démographique et/ou budgétaire et dépend du choix d'allonger la durée de vie active des travailleurs ou, au contraire, de prévoir le départ à la retraite précoce de ces derniers (voir, en ce sens, arrêt *Palacios de la Villa*, précité, point 69).
- 45 Partant, des objectifs de la nature de ceux indiqués par le gouvernement allemand doivent, en principe, être considérés comme justifiant «objectivement et raisonnablement», «dans le cadre du droit national», ainsi que le prévoit l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, une différence de traitement fondée sur l'âge, telle que celle édictée à l'article 10, point 5, de l'AGG.

- 49 En outre, le mécanisme de cessation automatique des contrats de travail prévu par une mesure telle que celle figurant à l'article 10, point 5, de l'AGG n'autorise pas les employeurs à mettre fin unilatéralement à la relation de travail lorsque les travailleurs ont atteint l'âge leur permettant de faire liquider leur pension de retraite. Ce mécanisme, distinct du licenciement et de la démission, repose sur un fondement conventionnel. Celui-ci ouvre non seulement aux salariés et aux employeurs, au moyen d'accords individuels, mais également aux partenaires sociaux la faculté de faire usage, par voie de conventions collectives – et dès lors avec une flexibilité non négligeable –, de l'application de ce mécanisme, en sorte qu'il peut être dûment tenu compte non seulement de la situation globale du marché de travail concerné, mais également des caractéristiques propres aux emplois en cause (arrêt *Palacios de la Villa*, précité, point 74).
- 50 La réglementation en cause au principal contient, en outre, une limitation supplémentaire destinée à s'assurer du consentement des salariés lorsque les clauses de cessation automatique des contrats de travail peuvent être appliquées avant l'âge normal de départ à la retraite. En effet, l'article 10, point 5, de l'AGG autorise les clauses de cessation automatique des contrats de travail des salariés ayant atteint l'âge d'admission à une pension de retraite, «et ce sans préjudice de l'application de l'article 41 du sixième livre du code de la sécurité sociale». Or, cette dernière disposition impose, en substance, aux employeurs de recueillir ou de confirmer le consentement des travailleurs à toute clause de cessation automatique d'un contrat de travail en raison du fait que le salarié a atteint l'âge d'admission au bénéfice d'une pension lorsque cet âge est inférieur à l'âge normal de départ à la retraite.

Vasil Ivanov Georgiev contre Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv. (C-250/09 et 268/09, 18 novembre 2010)

Les faits

- 14 M. Georgiev a commencé à travailler à l'Université en 1985, en qualité de chargé de cours. Il a été mis fin à son contrat de travail à compter du 6 février 2006, au motif qu'il avait atteint l'âge de la retraite fixé à 65 ans.

Le conseil académique de l'Université a toutefois autorisé M. Georgiev à continuer de travailler en vertu du paragraphe 11 des dispositions transitoires et finales de la loi sur l'enseignement supérieur. Un nouveau contrat de travail, d'une durée de un an, a alors été conclu à cet effet, prévoyant que l'intéressé travaillerait comme enseignant à la faculté d'ingénierie (ci-après le «contrat»).

Par un avenant en date du 21 décembre 2006, le contrat a été prorogé de un an. M. Georgiev a été nommé professeur au mois de janvier 2007. Par un nouvel avenant en date du 18 janvier 2008, le contrat a encore été prorogé de un an.

En 2009, année au cours de laquelle M. Georgiev a atteint l'âge de 68 ans, il a été mis fin à la relation de travail qui l'unissait à l'Université, en vertu de l'article 325, paragraphe 3, du code du travail, par un arrêté du directeur de cette dernière.

En droit

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, en particulier son article 6, paragraphe 1, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit la mise à la retraite d'office des professeurs d'université lorsqu'ils atteignent l'âge de 68 ans et la poursuite de leur activité par ces derniers au-delà de l'âge de 65 ans uniquement au moyen de contrats à durée déterminée de un an renouvelables au maximum deux fois, pour autant que cette législation poursuit un objectif légitime lié notamment à la politique de l'emploi et du marché du travail, tel que la mise en place d'un enseignement de qualité et la répartition optimale des postes de professeurs entre les générations, et qu'elle permet d'atteindre cet objectif par des moyens appropriés et nécessaires. Il appartient au juge national de vérifier si ces conditions sont remplies.

S'agissant d'un litige entre un établissement public et un particulier, dans l'hypothèse où une législation nationale telle que celle en cause au principal ne remplirait pas les conditions énoncées à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, le juge national doit laisser cette législation inappliquée.

Point(s) d'attention

- 45 À cet égard, la formation et l'emploi des enseignants ainsi que l'application d'une politique concrète du marché de l'emploi permettant de tenir compte de la situation particulière du personnel de la discipline concernée, invoqués par l'Université et le gouvernement bulgare, peuvent répondre à la volonté de répartir de manière optimale les postes de professeurs entre les générations, notamment par l'engagement de jeunes professeurs. Or, s'agissant de ce dernier objectif, la Cour a déjà jugé que la promotion de l'embauche constitue incontestablement un objectif légitime de politique sociale ou de l'emploi des États membres (arrêt Palacios de la Villa, précité, point 65), notamment lorsqu'il s'agit de favoriser l'accès des jeunes à l'exercice d'une profession (voir, en ce sens, arrêt Petersen, précité, point 68). Ainsi, la promotion de l'embauche dans l'enseignement supérieur par l'offre de postes de professeurs à des personnes plus jeunes est susceptible de constituer un tel objectif légitime.
- 54 Quant à la limite d'âge retenue par la législation nationale en cause au principal, à savoir 68 ans, il ressort du dossier qu'elle est de cinq ans supérieure à l'âge légal auquel les hommes peuvent normalement acquérir un droit à pension et être mis à la retraite dans l'État membre concerné. Elle permet ainsi aux professeurs d'université, qui se voient offrir de travailler jusqu'à 68 ans, de poursuivre leur carrière pendant une durée relativement longue. Une telle mesure ne saurait être regardée comme portant une atteinte excessive aux prétentions légitimes des travailleurs mis à la retraite d'office du fait qu'ils ont atteint la limite d'âge prévue, dès lors que la réglementation pertinente ne se fonde pas seulement sur un âge déterminé, mais prend également en considération la circonstance que les intéressés bénéficient, au terme de leur carrière professionnelle, d'une compensation financière au moyen de l'octroi d'une pension de retraite, telle que celle prévue par le régime national en cause au principal (voir, en ce sens, arrêt Palacios de la Villa, précité, point 73).

Colin Wolf contre Stadt Frankfurt am Main (C-229/08, 12 janvier 2010)

Les faits

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.

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.

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.

En 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.

Point(s) d'attention

- 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.
- 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.

Reinhard Prigge e.a. contre Deutsche Lufthansa AG (C-447/09, 13 septembre 2011)

Les faits

Les réglementations internationale et allemande prévoient qu'un pilote de ligne, entre 60 et 64 ans, ne peut continuer à exercer son activité que s'il est membre d'un équipage composé de plusieurs pilotes, ces derniers devant être âgés de moins de 60 ans. Toutefois, ces réglementations interdisent aux pilotes d'exercer leur activité au-delà de 65 ans.

La convention collective applicable au personnel de bord de la compagnie aérienne allemande Deutsche Lufthansa – reconnue par le droit allemand – interdit à ses pilotes d'exercer leur activité après 60 ans.

MM. Prigge, Fromm et Lambach ont été employés pendant de nombreuses années par Deutsche Lufthansa en tant que pilotes puis commandants de bord. Lorsqu'ils ont atteint l'âge de 60 ans, leurs contrats de travail ont pris fin automatiquement, conformément à la convention collective. S'estimant victimes d'une discrimination fondée sur l'âge – interdite par la directive – ils ont saisi les tribunaux allemands afin de faire constater que leurs relations de travail avec Deutsche Lufthansa n'avaient pas cessé à l'âge de 60 ans et d'ordonner la poursuite de leurs contrats de travail.

En droit

L'article 2, paragraphe 5, 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 que les États membres peuvent autoriser, par des règles d'habilitation, les partenaires sociaux à adopter des mesures au sens de cet article 2, paragraphe 5, dans les domaines visés à cette disposition qui relèvent des accords collectifs et à condition que ces règles d'habilitation soient suffisamment précises afin de garantir que lesdites mesures respectent les exigences énoncées audit article 2, paragraphe 5. Une mesure telle que celle en cause au principal, qui fixe à 60 ans l'âge limite à compter duquel les pilotes ne peuvent plus exercer leur activité professionnelle alors que les réglementations nationale et internationale fixent cet âge à 65 ans, n'est pas une mesure nécessaire à la sécurité publique et à la protection de la santé, au sens du même article 2, paragraphe 5.

L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'une clause d'une convention collective, telle que celle en cause au principal, fixe à 60 ans l'âge limite à compter duquel les pilotes sont considérés comme n'ayant plus les capacités physiques pour exercer leur activité professionnelle alors que les réglementations nationale et internationale fixent cet âge à 65 ans.

L'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que la sécurité aérienne ne constitue pas un objectif légitime au sens de cette disposition.

Point(s) d'attention

- 46 Il convient de rappeler que la circonstance que la réglementation nationale, en l'occurrence, selon les indications de la juridiction de renvoi, l'article 14, paragraphe 1, du TzBfG, puisse autoriser, pour une raison objective, qu'une convention collective prévoit la cessation

automatique des contrats de travail à un âge déterminé ne dispense pas la convention collective concernée de l'obligation d'être conforme au droit de l'Union et, plus particulièrement, à la directive 2000/78 (voir, en ce sens, arrêt du 12 octobre 2010, Rosenblatt, C-45/09, non encore publié au Recueil, point 53).

- 47 En, effet, le droit à la négociation collective proclamé à l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doit, dans le champ d'application du droit de l'Union, être exercé conformément à celui-ci (voir, en ce sens, arrêt du 11 décembre 2007, International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union, dit «Viking Line», C-438/05, Rec. p. I-10779, point 44, ainsi que du 18 décembre 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Rec. p. I-11767, point 91).

Gerhard Fuchs et Peter Köhler contre Land Hessen (C-159/10 et C-160/10; 21 juillet 2011)

Les faits

Les requérants dans chacune des deux affaires au principal, respectivement M. Fuchs et M. Köhler, nés en 1944, ont exercé les fonctions de procureur principal jusqu'à l'âge de 65 ans qu'ils ont atteint au cours de l'année 2009, âge auquel ils devaient normalement partir à la retraite en vertu de l'article 50, paragraphe 1, du HBG.

Les intéressés ont demandé à exercer leurs fonctions pendant un an supplémentaire en se prévalant de l'article 50, paragraphe 3, du HBG.

Le ministre de la Justice du Land Hessen ayant rejeté leurs demandes au motif que l'intérêt du service n'exigeait pas leur maintien en fonction, les requérants au principal ont, d'une part, présenté une réclamation audit ministre et, d'autre part, introduit une procédure en référé devant le Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

Cette juridiction a fait droit aux demandes en référé ainsi présentées et a ordonné au Land Hessen de maintenir MM. Fuchs et Köhler dans leur emploi. Les décisions rendues par le Verwaltungsgericht

Frankfurt am Main ont toutefois fait l'objet d'un appel devant le Hessischer Verwaltungsgerichtshof qui les a annulées et a rejeté les demandes en référé présentées par les intéressés. Depuis le 1^{er} octobre 2009, ces derniers ne peuvent plus exercer leurs fonctions de procureur principal et perçoivent une pension de retraite.

En droit

- 1) 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, ne s'oppose pas à une loi, telle que la loi relative à la fonction publique du Land de Hesse (Hessisches Beamtenengesetz), telle que modifiée par la loi du 14 décembre 2009, qui prévoit la mise à la retraite d'office des fonctionnaires à vie, en l'occurrence les procureurs, lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans, tout en leur permettant de continuer à travailler, si l'intérêt du service l'exige, jusqu'à l'âge maximal de 68 ans, pour autant que cette loi a pour objectif d'établir une structure d'âge équilibrée afin de favoriser l'embauche et la promotion des jeunes, d'optimiser la gestion du personnel et par là même de prévenir les litiges éventuels portant sur l'aptitude du salarié à exercer son activité au-delà d'un certain âge et qu'elle permet d'atteindre cet objectif par des moyens appropriés et nécessaires.
- 2) Pour que soit démontré le caractère approprié et nécessaire de la mesure concernée, celle-ci ne doit pas apparaître déraisonnable au regard de l'objectif poursuivi et doit être fondée sur des éléments dont il appartient au juge national d'apprécier la valeur probatoire.
- 3) Une loi, telle que la loi relative à la fonction publique du Land de Hesse, telle que modifiée par la loi du 14 décembre 2009, qui prévoit un départ à la retraite obligatoire des procureurs lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans, ne présente pas un caractère incohérent en raison du seul fait qu'elle leur permet dans certains cas de travailler jusqu'à l'âge de 68 ans, qu'elle contient, en outre, des dispositions destinées à freiner les départs à la retraite avant l'âge de 65 ans et que d'autres dispositions législatives de l'État membre concerné prévoient le maintien en activité de certains fonctionnaires, notamment certains élus, au-delà de cet âge ainsi qu'un relèvement progressif de l'âge de la retraite de 65 à 67 ans.

Point(s) d'attention

- 40 S'agissant de la modification de l'objectif poursuivi, il ressort de la décision de renvoi que, initialement, l'article 50 du HBG était fondé sur la présomption irréfragable d'une inaptitude au travail au-delà de l'âge de 65 ans. Lors de l'audience, les représentants du Land Hessen et du gouvernement allemand ont toutefois souligné que cette présomption ne devait plus être considérée comme constituant le fondement de la limite d'âge et que le législateur avait admis que les personnes puissent être aptes à travailler au-delà de cet âge.
- 41 Il y a lieu de considérer, à cet égard, qu'un changement du contexte dans lequel s'inscrit une loi, lequel conduit à une modification de l'objectif de cette loi, ne saurait, en lui-même, empêcher que celle-ci poursuive un objectif légitime, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.
- 44 S'agissant de l'invocation de plusieurs objectifs simultanément, il ressort de la jurisprudence que la coexistence de plusieurs objectifs ne constitue pas un obstacle à l'existence d'un objectif légitime, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.
- 50 Il convient, de la même manière, de considérer que l'objectif consistant à établir une structure d'âge équilibrée entre jeunes fonctionnaires et fonctionnaires plus âgés afin de favoriser l'embauche et la promotion des jeunes, d'optimiser la gestion du personnel et par là même de prévenir les litiges éventuels portant sur l'aptitude du salarié à exercer son activité au-delà d'un certain âge tout en visant à offrir un service de la justice de qualité peut constituer un objectif légitime de politique de l'emploi et du marché du travail.

Sabine Hennings contre Eisenbahn-Bundesamt et Land Berlin contre Alexander Mai (C-297/10 et C-298/10, 8 septembre 2011)

Les faits

Une convention collective, conclue au sein de la fonction publique, subdivise les travailleurs et leur rémunération en grade. A l'intérieur de chaque grade la rémunération de base de l'agent contractuel est déterminé, lors de son recrutement, en fonction de son âge.

Par la suite le système est modifié est c'est de l'expérience professionnelle dont il sera tenu compte pour définir la rémunération de base.

En droit

- 1) Le principe de non-discrimination en fonction de l'âge consacré à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et concrétisé par 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, et, plus particulièrement, les articles 2 et 6, paragraphe 1, de cette directive doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une mesure prévue par une convention collective, telle que celle en cause au principal, qui prévoit que, à l'intérieur de chaque grade, l'échelon de rémunération de base d'un agent contractuel du secteur public est déterminé, lors du recrutement de cet agent, en fonction de l'âge de celui-ci. À cet égard, le fait que le droit de l'Union s'oppose à ladite mesure et que celle-ci figure dans une convention collective ne porte pas atteinte au droit de négocier et de conclure des conventions collectives reconnu à l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.
- 2) Les articles 2 et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 ainsi que l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une mesure prévue par une convention collective, telle que celle en cause au principal dans l'affaire C-297/10, qui remplace un régime de rémunération instaurant une discrimination en fonction de l'âge par un régime de rémunération fondé sur des critères objectifs, tout en maintenant, pour une période transitoire et limitée dans le temps, certains des

effets discriminatoires du premier de ces régimes afin d'assurer aux agents en place la transition vers le nouveau régime sans qu'ils aient à subir une perte de revenus.

Point(s) d'attention

- 74 La Cour a reconnu que le recours au critère tiré de l'ancienneté est, en règle générale, approprié pour atteindre cet objectif car l'ancienneté va de pair avec l'expérience professionnelle (voir, en ce sens, arrêts du 17 octobre 1989, Danfoss, 109/88, Rec. p. 3199, points 24 et 25; Cadman, précité, points 34 et 35, ainsi que Hütter, précité, point 47).
- 75 Or, si la mesure en cause au principal permet à l'agent de gravir les échelons dans le grade auquel il appartient en fonction de l'avancement de son âge et donc de son ancienneté dans l'emploi, force est de constater que, lors de son recrutement, le classement initial à un échelon donné dans un grade donné d'un agent n'ayant aucune expérience professionnelle n'est fondé que sur son âge.

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH contre Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (C-132/11, 7 juin 2012)

Les faits

La compagnie Tyrolean Airways s'oppose à son comité d'entreprise (Betriebsrat) au sujet de la prise en compte, pour le classement du personnel navigant commercial de cette compagnie aérienne en catégories d'emplois et, par conséquent, pour la détermination des salaires, des périodes de service accomplies par ce personnel au sein des deux autres filiales du groupe Austrian Airlines, à savoir Austrian Airlines et Lauda Air. La convention collective de Tyrolean Airways prévoit que le passage de la catégorie A à la catégorie supérieure B intervient au bout de trois années d'ancienneté révolues, c'est-à-dire trois années après le recrutement du salarié en tant que membre du personnel navigant commercial. Les contrats de travail stipulent habituellement que la date d'entrée en fonction, chaque fois qu'elle est pertinente pour l'application d'une réglementation ou d'un droit, s'entend comme la date d'entrée en fonction au sein de Tyrolean Airways.

En droit

L'article 2, paragraphe 2, sous b), 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 disposition d'une convention collective qui, aux fins du classement dans les catégories d'emplois prévues par cette dernière et, partant, de la détermination du montant de la rémunération, ne tient compte que de l'expérience professionnelle acquise en tant que membre du personnel navigant commercial d'une compagnie aérienne déterminée, à l'exclusion de l'expérience matériellement identique acquise au sein d'une autre compagnie appartenant au même groupe d'entreprises.

Point(s) d'attention

- 21 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si le droit de l'Union, en particulier les articles 2 et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition d'une convention collective qui ne tient compte, aux fins du classement dans les catégories d'emplois prévues par cette dernière et, partant, de la détermination du montant de la rémunération, que de l'expérience professionnelle acquise en tant que membre du personnel navigant commercial d'une compagnie aérienne déterminée, à l'exclusion de l'expérience matériellement identique acquise auprès d'une autre compagnie appartenant au même groupe d'entreprises.

- 29 Or, si une disposition telle que celle dont le contenu est exposé au point 21 du présent arrêt est susceptible d'entraîner une différence de traitement en fonction de la date de recrutement par l'employeur concerné, une telle différence n'est pas, directement ou indirectement, fondée sur l'âge ni sur un événement lié à l'âge. En effet, c'est l'expérience éventuellement acquise par un membre du personnel navigant commercial au sein d'une autre compagnie du même groupe d'entreprises qui n'est pas prise en compte lors du classement, cela indépendamment de l'âge de ce membre du personnel au moment de son recrutement. Ladite disposition se fonde dès lors sur un critère qui n'est ni indissociablement (voir, a contrario, arrêt du 12 octobre 2010, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, non encore publié au Recueil, point 23) ni indirectement lié à l'âge des salariés, même s'il n'est pas exclu que l'application du critère litigieux puisse, dans certains cas particuliers, avoir comme conséquence pour les membres du personnel navigant commercial concernés un passage de la catégorie d'emplois A à la catégorie

d'emplois B à un âge plus avancé que celui des membres du personnel ayant acquis une expérience équivalente au sein de Tyrolean Airways.

Torsten Hörnfeldt contre Posten Meddelande AB (C-141/11, 5 juillet 2012)

Les faits

M. Hörnfeldt a commencé à travailler auprès de l'ancienne Postverket (agence des services postaux) au cours de l'année 1989. Bien qu'il ait demandé à plusieurs reprises à pouvoir travailler plus, il n'a travaillé, entre l'année 1989 et l'année 2006, qu'un jour par semaine sur une base horaire. Entre l'année 2006 et l'année 2008, M. Hörnfeldt a occupé un emploi à trois quarts temps. Entre le 11 octobre 2008 et le 31 mai 2009, il a bénéficié d'un contrat de travail à durée indéterminée à trois quarts temps.

M. Hörnfeldt a eu 67 ans le 15 mai 2009 et son contrat de travail a été rompu le dernier jour de ce mois sur la base de la règle des 67 ans inscrite dans la LAS et dans la convention collective dont il relevait. Le montant de la pension de retraite qu'il percevait depuis lors s'élèverait à 5 847 SEK net par mois.

En droit

L'article 6, paragraphe 1, second alinéa, 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 mesure nationale, telle que celle en cause au principal, qui permet à un employeur de mettre un terme au contrat de travail d'un salarié au seul motif que ce dernier a atteint l'âge de 67 ans et qui ne tient pas compte du niveau de la pension de retraite que percevra l'intéressé, dès lors qu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime relatif à la politique de l'emploi et du marché du travail et qu'elle constitue un moyen approprié et nécessaire pour sa réalisation.

Point(s) d'attention

- 23 Il convient d'examiner les conséquences de l'absence de mention précise dans la LAS de l'objectif poursuivi par la règle des 67 ans et, en particulier, par l'article 33 de cette loi. En effet, selon la juridiction de renvoi, la LAS ne précise pas clairement l'objectif que poursuit la règle des 67 ans, en fixant la limite d'âge des travailleurs à 67 ans.
- 24 Cette circonstance n'est toutefois pas déterminante. En effet, il ne saurait être inféré de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 qu'un manque de précision de la réglementation nationale en cause quant à l'objectif poursuivi aurait pour effet d'exclure automatiquement que celle-ci puisse être justifiée au titre de cette disposition. À défaut d'une telle précision, il importe que d'autres éléments, tirés du contexte général de la mesure concernée, permettent l'identification de l'objectif sous-tendant cette dernière aux fins de l'exercice d'un contrôle juridictionnel quant à sa légitimité ainsi qu'au caractère approprié et nécessaire des moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif (voir arrêt du 21 juillet 2011, Fuchs et Köhler, C-159/10 et C-160/10, non encore publié au Recueil, point 39 et jurisprudence citée).
- 28 À cet égard, la Cour a jugé que la cessation automatique des contrats de travail des salariés qui remplissent les conditions d'âge et de cotisation pour bénéficier de la liquidation de leurs droits à pension fait, depuis longtemps, partie du droit du travail de nombreux États membres et est d'un usage répandu dans les relations de travail. Ce mécanisme repose sur un équilibre entre considérations d'ordre politique, économique, social, démographique et/ou budgétaire et dépend du choix d'allonger la durée de vie active des travailleurs ou, au contraire, de prévoir le départ à la retraite précoce de ces derniers (arrêt Rosenblatt, précité, point 44).

Commission européenne contre Hongrie (C-286/12, 6 novembre 2012)

Les faits

En Hongrie, jusqu'au 31 décembre 2011, les juges, procureurs et notaires pouvaient rester en fonction jusqu'à l'âge de 70 ans. Cependant, la législation hongroise ayant été modifiée en 2011, à partir du 1^{er} janvier 2012, les juges et procureurs ayant atteint l'âge général de la retraite, c'est-à-dire 62 ans,

doivent cesser leurs fonctions. Pour les juges et procureurs ayant atteint cet âge avant le 1^{er} janvier 2012, la législation hongroise précise que leurs fonctions prennent fin le 30 juin 2012. Ceux qui atteignent cet âge entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2012, doivent cesser leurs fonctions le 31 décembre 2012. À partir du 1^{er} janvier 2014, les notaires doivent également cesser d'exercer leurs fonctions le jour où ils atteignent l'âge général de la retraite.

Considérant qu'un abaissement aussi rapide et radical de l'âge obligatoire de la retraite constitue une discrimination fondée sur l'âge, interdite par la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹, au détriment des juges, des procureurs et des notaires ayant atteint cet âge par rapport à ceux pouvant rester en activité, la Commission a introduit un recours en manquement à l'encontre de la Hongrie.

En droit

En adoptant un régime national imposant la cessation de l'activité professionnelle des juges, des procureurs et des notaires ayant atteint l'âge de 62 ans, qui entraîne une différence de traitement fondée sur l'âge n'ayant pas un caractère proportionné par rapport aux objectifs poursuivis, la Hongrie a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu des articles 2 et 6, 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.

Point(s) d'attention

- 41 Il convient de rappeler, à cet égard, qu'il ressort d'une jurisprudence constante que l'existence d'un manquement doit être appréciée en fonction de la situation de l'État membre en cause telle qu'elle se présentait au terme du délai fixé dans l'avis motivé et que les changements intervenus par la suite ne sauraient être pris en compte par la Cour (voir, notamment, arrêts du 29 janvier 2004, Commission/Autriche, C-209/02, Rec. p. I-1211, point 16, et du 19 juillet 2012, Commission/Italie, C-565/10, point 22).

HK Danmark agissant pour Glennie Kristensen contre Experian A/S (C-476/11, 26 septembre 2013)

Les faits

Il s'agit d'une convention de travail avec possibilité de cotisation à un régime de retraite spécial. En fonction de l'âge le travailleur perçoit soit un salaire de base et l'employeur verse une cotisation supplémentaire à ce régime de retraite spécial, soit la cotisation de l'employeur est considérée comme faisant partie du salaire. Au moment du calcul du montant de la prime en cas de licenciement cette différence fondée sur l'âge se fait ressentir.

En droit

Le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, consacré à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et concrétisé par 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, et, plus particulièrement, les articles 2 et 6, paragraphe 1, de cette directive doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à un régime professionnel de retraite en vertu duquel un employeur verse, en tant qu'élément de la rémunération, des cotisations de retraite progressives en fonction de l'âge, à condition que la différence de traitement fondée sur l'âge qui en découle soit appropriée et nécessaire pour atteindre un objectif légitime, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier.

Point(s) d'attention

- 64 S'agissant, tout d'abord, du caractère approprié d'une telle progressivité en fonction de l'âge, il apparaît que, grâce à l'application aux travailleurs âgés d'un taux de cotisations de retraite patronales et salariales plus élevé, la progressivité des cotisations en fonction de l'âge permet à ces travailleurs de se constituer un capital-retraite raisonnable, même dans l'hypothèse où leur affiliation au régime en question est relativement récente. Cette progressivité permet également aux jeunes travailleurs de s'affilier à ce régime, dès lors que celui-ci est accessible à tout salarié d'Experian indépendamment de son âge, tout en faisant supporter aux intéressés

une charge financière moins lourde, les cotisations salariales prélevées auprès des jeunes travailleurs étant effectivement moins élevées que celles versées par les travailleurs plus âgés.

- 65 En outre, l'application à ces derniers travailleurs d'un taux de cotisations de retraite patronales et salariales plus élevé paraît, en principe, propre à garantir qu'une partie plus importante de ces cotisations soit réservée à la couverture des risques de décès, d'incapacité et de maladie grave, dont la survenance est statistiquement plus probable en ce qui concerne les travailleurs âgés.

Dansk Jurist- og Økonomforbund, agissant pour Erik Toftgaard contre Indenrigs- og Sundhedsministeriet (C-546/11, 26 septembre 2013)

Les faits

Le fonctionnaire en question est licencié à l'âge de 65 ans car son poste est supprimé. Il envisageait cependant de continuer à travailler car le départ obligatoire est fixé à 70 ans. Etant licencié le droit à la mise en disponibilité lui est refusé. Il estime qu'il s'agit d'une discrimination fondée sur l'âge.

En droit

- 1) L'article 6, paragraphe 2, 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 n'a vocation à s'appliquer qu'aux prestations de retraite et d'invalidité relevant d'un régime professionnel de sécurité sociale.
- 2) Les articles 2 et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle les fonctionnaires qui ont atteint l'âge leur permettant de percevoir une pension de retraite ne peuvent, en raison de ce seul fait, bénéficier d'un traitement de mise en disponibilité destiné aux fonctionnaires qui ont été licenciés en raison de la suppression de leur poste.

Point(s) d'attention

- 27 En l'occurrence, le traitement de mise en disponibilité, instauré par la loi portant statut des fonctionnaires, est versé mensuellement pendant trois ans par l'État, agissant en sa qualité d'employeur, aux fonctionnaires qui ont été mis en disponibilité en raison de la suppression de leur poste. Le montant de ce traitement correspond à celui du traitement que percevait le fonctionnaire avant sa mise en disponibilité.
- 28 Il importe de relever, en outre, que, en contrepartie du bénéfice du traitement de mise en disponibilité, le fonctionnaire a l'obligation de se tenir à la disposition de son employeur pendant la période où ce traitement est versé. Si l'employeur lui propose un poste de remplacement approprié, il est tenu de l'accepter. S'il méconnaît cette obligation, le fonctionnaire perd le bénéfice dudit traitement.
- 29 Il ressort de ces éléments que le traitement de mise en disponibilité représente un avantage actuel en espèces, payé par l'employeur au fonctionnaire en raison de l'emploi de ce dernier, et constitue, par conséquent, une rémunération au sens de l'article 157, paragraphe 2, TFUE.
- 30 Partant, en excluant du bénéfice du traitement de mise en disponibilité toute une catégorie de fonctionnaires, l'article 32, paragraphe 4, point 2, de la loi portant statut des fonctionnaires affecte les conditions de rémunération de ces fonctionnaires, au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78. Dès lors, cette dernière s'applique à une situation telle que celle en cause dans la présente affaire au principal.

Siegfried Pohl contre ÖBB Infrastruktur AG (C-429/12, 16 janvier 2014)

Les faits

Monsieur Pohl travaille depuis le 1^{er} décembre 1965, il a alors 15 ans, auprès de différents employeurs. A l'âge de 24 ans il commence à travailler pour la Société de Chemins de Fer, où il est nommé à 27 ans.

Pour définir sa rémunération la date de départ est fixée en 1971, les années de travail avant l'âge de 18 ans ne sont pas prises en compte, celles entre 18 et 24 ans sont prises en compte pour moitié. Ce calcul va provoquer un calcul moins favorable au niveau de sa pension de retraite.

La législation autrichienne prévoit : « *Les créances relatives à des prestations annuelles arriérées, en particulier d'intérêts, (...) tombent en déchéance en trois ans ; le droit en tant que tel se prescrit par non-usage pendant trente ans.* » Mais entretemps la directive 2000/78/UE a été mise en place et elle a donné lieu à de la jurisprudence en matière d'années de travail non prises en compte avant un certain âge.

En droit

Le droit de l'Union, et, en particulier, le principe d'effectivité, ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, soumettant à un délai de prescription trentenaire, qui commence à courir à compter de la conclusion de la convention sur la base de laquelle la date de référence aux fins de l'avancement a été fixée ou à partir du classement à un échelon de salaire erroné, le droit pour un salarié de demander une réévaluation des périodes de service devant être prises en compte en vue de la fixation de cette date de référence.

Point(s) d'attention

- 23 Il est de jurisprudence constante que, en l'absence de réglementation de l'Union en la matière, il appartient à l'ordre juridique interne de chaque État membre de désigner les juridictions compétentes et de régler les modalités procédurales des recours en justice destinés à assurer la pleine sauvegarde des droits que les justiciables tirent du droit de l'Union, pour autant que lesdites modalités ne soient pas moins favorables que celles régissant les recours similaires fondés sur le droit interne (principe de l'équivalence) et qu'elles ne rendent pas en pratique impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique de l'Union (principe d'effectivité) (voir, notamment, arrêt du 8 septembre 2011, Q-Beef et Bosschaert, C-89/10 et C-96/10, Rec. p. I-7819, point 32 et jurisprudence citée).
- 26 S'agissant du principe d'équivalence, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, celui-ci requiert que l'ensemble des règles applicables aux recours s'applique indifféremment aux recours fondés sur la violation du droit de l'Union et à ceux, similaires,

fondés sur la méconnaissance du droit interne (arrêt du 15 avril 2010, Barth, C-542/08, Rec. p. I-3189, point 19 et jurisprudence citée).

- 29 En ce qui concerne le principe d'effectivité, la Cour a reconnu la compatibilité avec le droit de l'Union de la fixation de délais raisonnables de recours à peine de forclusion dans l'intérêt de la sécurité juridique, dans la mesure où de tels délais ne sont pas de nature à rendre pratiquement impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique de l'Union (voir, en ce sens, arrêt Barth, précité, point 28 et jurisprudence citée).
- 32 Partant, les dates respectives de prononcé des arrêts précités Österreichischer Gewerkschaftsbund et Hütter sont sans incidence sur le point de départ du délai de prescription en cause dans l'affaire au principal et, dès lors, sont sans pertinence pour apprécier le respect, dans le cadre de cette affaire, du principe d'effectivité.

Thomas Specht e.a. contre Land Berlin et Bundesrepublik Deutschland (C-501/12, 19 juin 2014)

Les faits

26. Les faits des litiges au principal peuvent être résumés de la manière suivante. M. Specht (affaire C-501/12), M. Schombera (affaire C-502/12), M. Wieland (affaire C-503/12), M. Schönefeld (affaire C-504/12), Mme Wilke (affaire C-505/12) et M. Schini (affaire C-506/12), d'une part, ainsi que Mme Schmeel (affaire C-540/12) et M. Schuster (affaire C-541/12), d'autre part (ci-après, ensemble, les «parties requérantes au principal»), ont été nommés, respectivement, fonctionnaires à vie du Land Berlin et fonctionnaires à vie de la Bundesrepublik Deutschland.
27. Les parties requérantes au principal ont été initialement classées dans le système des rémunérations conformément à l'ancienne version du BBesG, à savoir en fonction de leur âge de référence au jour de leur nomination.
28. Les parties requérantes au principal contestent le calcul de leur rémunération et prétendent, devant la juridiction de renvoi, faire l'objet d'une discrimination en raison de l'âge.

29. Dans les affaires C-502/12 et C-506/12, MM. Schombera et Schini demandent à ce que leur soit versé un rappel correspondant à la différence entre la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient été classés dans l'échelon le plus élevé et celle qu'ils ont effectivement perçue pour l'ensemble de la période comprise entre le 1er janvier 2008 et le 1er août 2011, date du passage au nouveau système de rémunération basé sur l'expérience.
30. Dans les affaires C-501/12, C-503/12 et C-505/12, MM. Specht et Wieland ainsi que Mme Wilke, respectivement, demandent à ce que leur soit versée, pour la période comprise entre le mois de septembre 2006 et le 31 juillet 2011 (affaire C-501/12) ainsi que pour la période comprise entre le 1er janvier 2008 et le 31 juillet 2011 (affaires C-503/12 et C-505/12), la rémunération afférente à l'échelon le plus élevé. Pour la période postérieure au 31 juillet 2011, date du passage au nouveau système de rémunération, ils demandent à percevoir une rémunération correspondant à celle qu'ils auraient perçue si le reclassement salarial en vertu du BerlBesÜG avait été effectué sur la base de l'échelon le plus élevé de leur ancien grade salarial.
31. Dans l'affaire C-504/12, M. Schönefeld conteste les modalités de son classement dans le nouveau système de rémunération et demande à ce que lui soit versé un rappel correspondant à la différence entre la rémunération qu'il a effectivement perçue et celle qu'il aurait dû percevoir, selon lui, à compter du 1er août 2011.
32. Enfin, dans les affaires C-540/12 et C-541/12, Mme Schmeel et M. Schuster contestent le calcul de leur rémunération et demandent le versement d'un rappel correspondant à la différence entre la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient été classés dans l'échelon le plus élevé et celle qu'ils ont effectivement perçue pour la période comprise entre le mois de janvier 2008 et le mois de juillet 2009, date du passage au nouveau système de rémunération.

En droit

- 1) L'article 3, paragraphe 1, sous c), 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 que les conditions de rémunération des fonctionnaires relèvent du champ d'application de cette directive.

- 2) Les articles 2 et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une mesure nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle, au sein de chaque grade de fonction, l'échelon de traitement de base d'un fonctionnaire est déterminé, lors de son recrutement, en fonction de l'âge de celui-ci.
- 3) Les articles 2 et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, définissant les modalités du reclassement, au sein d'un nouveau système de rémunération, de fonctionnaires titularisés avant l'entrée en vigueur de cette législation et prévoyant, d'une part, que l'échelon de traitement auquel ceux-ci sont désormais classés est déterminé sur la seule base du montant du traitement de base qu'ils percevaient en application de l'ancien système de rémunération, alors que ce dernier reposait sur une discrimination fondée sur l'âge du fonctionnaire, et, d'autre part, que la progression ultérieure sur la nouvelle échelle de traitement est désormais déterminée exclusivement en fonction de l'expérience professionnelle acquise à partir de l'entrée en vigueur de ladite législation.
- 4) Dans des circonstances telles que celles relatives aux affaires au principal, le droit de l'Union, en particulier l'article 17 de la directive 2000/78, n'impose pas d'octroyer de façon rétroactive aux fonctionnaires discriminés un montant correspondant à la différence entre la rémunération effectivement perçue et celle correspondant à l'échelon le plus élevé de leur grade.

Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier si l'ensemble des conditions posées par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne sont réunies pour que, en vertu du droit de l'Union, la responsabilité de la République fédérale d'Allemagne se trouve engagée.

- 5) Le droit de l'Union ne s'oppose pas à une règle nationale, telle que celle en cause dans les litiges au principal, qui prévoit l'obligation pour le fonctionnaire de faire valoir un droit à des prestations pécuniaires qui ne découlent pas directement de la loi dans un délai relativement bref, à savoir avant la fin de l'exercice budgétaire en cours, si cette règle ne heurte ni le principe d'équivalence ni le principe d'effectivité. Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier que ces conditions sont remplies dans les affaires au principal.

Point(s) d'attention

- 36 S'agissant du champ d'application personnel de cette directive, il suffit de rappeler que l'article 3, paragraphe 1, sous c), de celle-ci prévoit expressément qu'elle s'applique, notamment, à toutes les personnes relevant du secteur public.

Leopold Schmitzer contre Bundesministerin für Inneres (C-530/13, 11 novembre 2014)

Les faits

Le législateur autrichien modifie le régime de rémunération de la fonction publique afin de mettre fin à une discrimination fondée sur l'âge. De par cette modification Monsieur Schmitzer peut faire prendre en compte les périodes de formation et de service accomplies avant l'âge de 18 ans ce qui n'était pas le cas auparavant. Mais en même temps le législateur allonge les périodes requises pour pouvoir prétendre aux avancements. La juridiction de renvoi s'interroge sur la compatibilité d'un tel allongement avec le droit de l'Union en ce qu'il concerne uniquement les fonctionnaires qui demandent une révision de la date de référence prise en considération pour leur avancement d'échelon et leur position barémique, à l'exclusion de ceux qui n'en font pas la demande et de ceux à l'égard desquels le changement de cette date n'est pas pertinent.

En droit

- 1) Les articles 2, paragraphes 1 et 2, sous a), et 6, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui, pour mettre fin à une discrimination fondée sur l'âge, prend en compte des périodes de formation et de service antérieures à l'âge de 18 ans mais qui, simultanément, introduit à l'égard des seuls fonctionnaires victimes de cette discrimination un allongement de trois ans de la durée nécessaire pour pouvoir passer du premier au deuxième échelon de chaque catégorie d'emploi et de chaque catégorie salariale.

- 2) Les articles 9 et 16 de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'un fonctionnaire ayant été victime d'une discrimination fondée sur l'âge, résultant du mode de fixation de la date de référence prise en considération pour le calcul de son avancement, doit pouvoir se prévaloir de l'article 2 de cette directive afin de contester les effets discriminatoires de l'allongement des délais d'avancement, alors même qu'il a obtenu, à sa demande, la révision de cette date.

Point(s) d'attention

- 22 Par ses questions préjudicielles, la juridiction de renvoi demande à la Cour d'interpréter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, consacré à l'article 21 de la Charte et concrétisé par la directive 2000/78.
- 23 Ainsi qu'il découle de la jurisprudence de la Cour, lorsqu'ils adoptent des mesures entrant dans le champ d'application de la directive 2000/78, laquelle concrétise, dans le domaine de l'emploi et du travail, le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, les États membres doivent agir dans le respect de cette directive (voir, en ce sens, arrêts Prigge e.a., C-447/09, EU:C:2011:573, point 48, et Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, EU:C:2012:329, point 22).
- 24 Dans ces conditions, il y a lieu d'examiner les questions posées, dans le cadre d'un litige, tel que celui au principal, opposant un particulier à l'administration nationale, au regard de la seule directive 2000/78.

Mario Vital Pérez contre Ayuntamiento de Oviedo (C-416/13, 13 novembre 2014)

Les faits

M. Vital Pérez reproche à l'Ayuntamiento de Oviedo (commune d'Oviedo) (Espagne) d'avoir approuvé les conditions spécifiques d'un avis de concours destiné à pourvoir quinze postes d'agents de la police locale. Cet avis prévoit, entre autres, que les candidats ne doivent pas être âgés de plus de 30 ans. Selon M. Vital Pérez, cette exigence viole son droit fondamental d'accéder, dans des conditions

d'égalité, aux fonctions publiques. La commune d'Oviedo fait valoir que l'avis de concours est conforme à la loi en vigueur dans la Principauté des Asturies et que, dans une affaire similaire portant sur l'accès au service technique intermédiaire des pompiers en Allemagne, la Cour de justice a déjà statué en faveur d'une telle limite d'âge¹⁰.

En droit

Les articles 2, paragraphe 2, 4, paragraphe 1, et 6, paragraphe 1, sous c), 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui fixe à 30 ans l'âge maximal de recrutement des agents de la police locale.

Point(s) d'attention

- 23 Dans le cadre de la présente demande de décision préjudicielle, la juridiction de renvoi interroge la Cour sur l'interprétation tant de l'article 21 de la Charte que des dispositions de la directive 2000/78.
- 24 Il y a lieu de rappeler que la Cour a reconnu l'existence d'un principe de non-discrimination en fonction de l'âge qui doit être considéré comme un principe général du droit de l'Union et qui a été concrétisé par la directive 2000/78 dans le domaine de l'emploi et du travail (arrêts *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21, point 21, ainsi que *Prigge e.a.*, C-447/09, EU:C:2011:573, point 38).
- 25 Il s'ensuit que, lorsqu'elle est saisie d'une question préjudicielle ayant pour objet l'interprétation du principe général de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que consacré à l'article 21 de la Charte, ainsi que des dispositions de la directive 2000/78, dans le cadre d'un litige opposant un particulier à une administration publique, la Cour n'examine la question qu'au regard de cette directive (voir, en ce sens, arrêt *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt*, C-132/11, EU:C:2012:329, points 21 à 23).
- 52 Troisièmement, il y a lieu de relever que, dans l'arrêt *Wolf* (EU:C:2010:3, point 44), la Cour a conclu au caractère proportionné d'une mesure consistant à fixer à 30 ans l'âge maximal de

¹⁰ <http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2014-11/cp140149fr.pdf> .

recrutement dans le cadre d'emploi du service technique intermédiaire des pompiers dès lors qu'une telle limite s'avérerait nécessaire pour assurer le caractère opérationnel et le bon fonctionnement du service concerné.

- 67 À cet égard, il convient de souligner que les États membres disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix des mesures susceptibles de réaliser leurs objectifs en matière de politique sociale et d'emploi. Toutefois, cette marge d'appréciation ne saurait avoir pour effet de vider de sa substance la mise en œuvre du principe de non-discrimination fondée sur l'âge (arrêts *Age Concern England*, C-388/07, EU:C:2009:128, point 51, et *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, EU:C:2010:600, point 33).

Georg Felber contre Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur (C-529/13, 21 janvier 2015)

Les faits

Certaines périodes antérieures à l'entrée en service du fonctionnaire peuvent être prises en compte pour le calcul de la pension de retraite. Cela peut être le cas, entre autre, pour la période de scolarité, pour autant que celles-ci soient postérieures à l'âge de 18 ans accompli. Un fonctionnaire s'estime discriminé par cette disposition.

En droit

Les articles 2, paragraphes 1 et 2, sous a), et 6, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui exclut la prise en compte des périodes de scolarité accomplies par un fonctionnaire avant l'âge de 18 ans aux fins de l'octroi du droit à pension et du calcul du montant de sa pension de retraite, dans la mesure où, d'une part, elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime relatif à la politique de l'emploi et du marché du travail et, d'autre part, elle constitue un moyen approprié et nécessaire pour la réalisation de cet objectif.

Point(s) d'attention

- 31 À cet égard, il ressort du dossier dont dispose la Cour que la prise en considération des périodes antérieures à l'entrée en service du fonctionnaire accomplies par celui-ci en dehors de la relation de service est une règle dérogatoire qui a été introduite pour ne pas défavoriser, en terme d'acquisition de droits à pension, les fonctionnaires ayant, préalablement à leur entrée en fonction au service du Bund, accompli une formation supérieure par rapport à ceux dont l'engagement n'est soumis à aucune condition de formation particulière et qui ont, par conséquent, pu entrer en fonction au service du Bund dès l'âge de 18 ans. Ainsi, les règles du régime de pension des fonctionnaires seraient conçues de manière à ce que la carrière globale à prendre en considération aux fins du calcul du montant de la pension de retraite remonte jusqu'à l'âge minimum requis pour l'entrée au service de l'État. La réglementation nationale en cause au principal viserait à uniformiser la date de début de cotisation au régime de pension et, partant, le maintien de l'âge d'admission au bénéfice de la retraite. Dans ce contexte, l'exclusion de la prise en compte des périodes de formation scolaire accomplies avant l'âge de 18 ans serait justifiée par le fait que l'intéressé n'exerce en principe, durant ces périodes, aucune activité rémunérée donnant lieu au versement de cotisations au régime de pension.
- 32 Dans la mesure où la poursuite d'un tel objectif permet d'assurer le respect du principe de l'égalité de traitement pour toutes les personnes d'un secteur donné et en rapport avec un élément essentiel de leur relation de travail, tel que le moment de départ à la retraite, cet objectif constitue un objectif légitime de la politique de l'emploi (voir, par analogie, arrêt Commission/Hongrie, C-286/12, EU:C:2012:687, point 61).
- 34 D'une part, s'agissant du caractère approprié de l'article 54, paragraphe 2, sous a), du PG 1965, il ressort du dossier soumis à la Cour que l'âge minimum de recrutement dans le service public est fixé à 18 ans et que, partant, un fonctionnaire ne peut être affilié au régime de pension des fonctionnaires et cotiser à ce régime qu'à partir de cet âge.
- 35 Par conséquent, l'exclusion, en vertu de cette disposition, de la prise en compte des périodes de formation scolaire accomplies avant l'âge de 18 ans est apte à atteindre l'objectif légitime consistant à adopter une politique de l'emploi de nature à permettre à tous les affiliés au régime de pension des fonctionnaires de commencer à cotiser au même âge, d'acquérir le droit de

percevoir une pension de retraite complète et, ainsi, à garantir une égalité de traitement entre les fonctionnaires.

- 36 S'agissant, d'autre part, de la question de savoir si la réglementation nationale en cause au principal ne dépasse pas ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif qu'elle poursuit, il convient de rappeler que la demande à l'origine du litige au principal tend à la prise en compte non pas de périodes d'emploi, à l'instar de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Hütter (EU:C:2009:381), mais uniquement de périodes de formation accomplies dans un collège ou un lycée de l'enseignement technique ou professionnel.
- 37 À cet égard, la réglementation nationale en cause au principal apparaît cohérente au regard de la justification mise en avant par la juridiction de renvoi, à savoir exclusion du calcul de la pension de retraite des périodes durant lesquelles l'intéressé ne verse pas de cotisations au régime de pension.

ÖBB Personenverkehr AG contre Gotthard Starjakob (C-417/13, 28 janvier 2015)

Les faits¹¹

20. Le régime de rémunération applicable aux employés des ÖBB repose sur un système d'avancement en vertu duquel la rémunération augmente à l'expiration de périodes déterminées au cours desquelles le travailleur acquiert de l'ancienneté. Ces périodes sont décomptées à partir d'une date de référence aux fins de l'avancement qui, elle, est déterminée individuellement. Les périodes antérieures à l'entrée en service des travailleurs auprès des ÖBB sont, elles aussi, prises en compte dans ce cadre.
21. La date de référence aux fins de l'avancement dans l'échelle des rémunérations est donc une date fictive qui détermine le classement dans un échelon de rémunération et, partant, la progression salariale. Cette date est déterminée en fonction du jour effectif d'entrée en

¹¹ Les numéros de référence indiqués dans la description des faits sont ceux qui figurent dans les conclusions de l'Avocat-Général Yves Bot datées du 3 juillet 2014.

fonctions et de l'expérience jugée pertinente. Plus cette expérience est grande, plus la date est avancée et le classement dans l'échelle salariale élevé.

22. Tirant les enseignements de l'arrêt Hütter (10), le législateur autrichien a souhaité mettre en place un nouveau système permettant de prendre en compte les périodes de service acquises par les travailleurs avant que ces derniers aient atteint l'âge de 18 ans, ce qui n'était pas le cas précédemment.
23. Il ressort des travaux préparatoires relatifs à l'article 53a du BBG que le législateur autrichien a voulu étendre aux employés des ÖBB la réforme qui a été conduite pour la fonction publique au niveau fédéral.
24. Ce législateur a ainsi eu pour objectif d'éliminer la discrimination en raison de l'âge que constitue l'absence de prise en compte des périodes de service acquises par les employés des ÖBB avant l'âge de 18 ans. Cependant, afin d'assurer la neutralité de cette prise en compte en termes de coûts pour l'employeur, le nouveau système a été aménagé de sorte à allonger simultanément d'un an la période requise pour l'avancement dans chacun des trois premiers échelons. Le nouveau dispositif fait en outre dépendre toute nouvelle détermination de la date de référence de la preuve, à fournir par les travailleurs, des périodes de service antérieures.
25. Les questions formulées par la juridiction de renvoi invitent la Cour à se prononcer sur la compatibilité du nouveau système mis en place par ledit législateur avec l'interdiction des discriminations en raison de l'âge prévue à l'article 21 de la Charte ainsi que par la directive 2000/78.
26. En substance, l'Oberster Gerichtshof souhaite savoir si un système, tel que celui en cause au principal, qui tente de mettre fin, à coûts constants et en préservant les droits acquis des travailleurs, à une discrimination en raison de l'âge est ou non compatible avec la directive 2000/78.

En droit

- 1) Le droit de l'Union, en particulier les articles 2 et 6, 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 s'oppose à une

réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui, pour mettre fin à une discrimination en fonction de l'âge, prend en compte les périodes de service antérieures à l'âge de 18 ans, mais qui, simultanément, comporte une règle, n'ayant vocation en réalité à s'appliquer qu'aux agents victimes de cette discrimination, qui rallonge d'un an la période requise pour l'avancement dans chacun des trois premiers échelons de rémunération et qui, ce faisant, maintient définitivement une différence de traitement en fonction de l'âge.

- 2) Le droit de l'Union, en particulier l'article 16 de la directive 2000/78, doit être interprété en ce sens qu'une réglementation nationale, qui vise à mettre fin à une discrimination en fonction de l'âge, ne doit pas nécessairement permettre à un agent, dont les périodes de service accomplies avant l'âge de 18 ans n'ont pas été prises en compte dans le calcul de son avancement, d'obtenir une compensation financière qui corresponde au versement de la différence entre la rémunération qu'il aurait obtenue en l'absence d'une telle discrimination et celle qu'il a effectivement obtenue. Néanmoins, dans un cas tel que celui en cause au principal et aussi longtemps qu'un système procédant à la suppression de la discrimination en fonction de l'âge d'une manière conforme à ce que prévoit la directive 2000/78 n'aura pas été adopté, le rétablissement de l'égalité de traitement implique l'octroi aux agents dont l'expérience a été, ne serait-ce qu'en partie, acquise avant l'âge de 18 ans des mêmes avantages que ceux dont ont pu bénéficier les agents qui ont obtenu, après avoir atteint cet âge, une expérience de même nature et d'une durée comparable, en ce qui concerne la prise en compte des périodes de service accomplies avant l'âge de 18 ans, mais également l'avancement dans l'échelle des rémunérations.
- 3) Le droit de l'Union, en particulier l'article 16 de la directive 2000/78, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce que le législateur national prévoie, aux fins de la prise en compte de périodes de service accomplies avant l'âge de 18 ans, une obligation de coopération en vertu de laquelle l'agent doit fournir à son employeur les preuves afférentes auxdites périodes. Néanmoins, ne constitue pas un abus de droit le fait qu'un agent refuse de coopérer aux fins de l'application d'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui comporte une discrimination fondée sur l'âge, contraire à la directive 2000/78, ainsi que son action visant à obtenir un paiement destiné à rétablir l'égalité de traitement par rapport aux agents qui ont obtenu, après avoir atteint cet âge, une expérience de même nature et d'une durée comparable à la sienne.

- 4) Le principe d'effectivité doit être interprété en ce sens que, dans un cas tel que celui en cause au principal, il ne s'oppose pas à ce qu'un délai national de prescription de droits qui trouvent leur fondement dans le droit de l'Union commence à courir avant la date de prononcé d'un arrêt de la Cour qui a clarifié la situation juridique en la matière.

Point(s) d'attention

- 30 Ce faisant, la réglementation nationale en cause au principal non seulement neutralise l'avantage découlant de la prise en compte de périodes de service accomplies avant l'âge de 18 ans, ainsi qu'il découle du point 27 du présent arrêt, mais désavantage, également, les seuls agents défavorisés par le régime antérieur, en ce que l'allongement des délais d'avancement n'est susceptible de s'appliquer qu'à ces derniers. Partant, les effets défavorables de ce régime à l'égard de ces agents n'ont, dans leur totalité, pas cessé (arrêt Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, point 34).
- 31 Dans la mesure où l'allongement d'une année de chaque période requise pour l'avancement dans chacun des trois premiers échelons n'a vocation à s'appliquer qu'aux agents ayant accompli des périodes de service avant d'avoir atteint l'âge de 18 ans, il y a lieu de constater que la réglementation nationale en cause au principal contient une différence de traitement directement fondée sur l'âge, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 (voir, en ce sens, arrêt Schmitzer, EU:C:2014:2359, point 35).
- 36 En ce qui concerne, d'une part, l'objectif de neutralité financière de la réglementation nationale en cause au principal, il convient de rappeler que le droit de l'Union ne s'oppose pas à ce que les États membres tiennent compte de considérations budgétaires parallèlement à des considérations d'ordre politique, social ou démographique, pour autant que, ce faisant, ils respectent, en particulier, le principe général de l'interdiction des discriminations en fonction de l'âge. À cet égard, si des considérations d'ordre budgétaire peuvent être à la base des choix de politique sociale d'un État membre et influencer la nature ou l'étendue des mesures qu'il souhaite adopter, de telles considérations ne peuvent constituer à elles seules un objectif légitime, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 (arrêt Fuchs et Köhler, C-159/10 et C-160/10, EU:C:2011:508, points 73 ainsi que 74). Il en va de même en ce qui concerne les considérations d'ordre administratif mentionnées par la juridiction de renvoi et le

gouvernement autrichien (voir, en ce sens, arrêt Schmitzer, EU:C:2014:2359, point 41 et jurisprudence citée).

Ingeniørforeningen i Danmark contre Tekniq (C-515/13, 26 février 2015)

Les faits

- 7 M. Landin est né le 24 novembre 1944 et a été engagé le 11 janvier 1999 en qualité d'ingénieur en application des dispositions de la loi relative aux employés.
- 8 Avec effet au jour de son 65^e anniversaire, le 24 novembre 2009, il a demandé que le versement de sa pension de retraite du régime général soit différé afin d'obtenir un montant plus élevé.
- 9 Le 30 novembre 2011, la défenderesse au principal a notifié à M. Landin, alors âgé de 67 ans, sa décision de le licencier au terme d'un préavis de six mois, à la fin du mois de mai 2012, conformément aux dispositions de la loi relative aux employés compte tenu de son ancienneté.

Question préjudicielle

- 13 Dans ces conditions, l'Østre Landsret a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«L'interdiction des discriminations directes fondées sur l'âge, résultant des articles 2 et 6 de la directive [2000/78], doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce qu'un État membre maintienne un régime juridique prévoyant que, en cas de licenciement d'un employé qui a été au service de la même entreprise pendant une durée ininterrompue de 12 ans, de 15 ans ou de 18 ans, l'employeur acquitte, lors du départ de l'employé, une indemnité correspondant respectivement à un, à deux ou à trois mois de salaire, mais que cette indemnité n'est pas versée si l'employé a la possibilité, au moment du départ, de bénéficier de la pension de retraite du régime général?»

En droit

Les articles 2, paragraphes 1 et 2, sous a), et 6, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit que, en cas de licenciement d'un employé qui a été au service de la même entreprise pendant une durée ininterrompue de 12 ans, de 15 ans ou de 18 ans, l'employeur acquitte, lors du départ de cet employé, une indemnité correspondant respectivement à un, à deux ou à trois mois de salaire, mais que cette indemnité n'est pas versée si ledit employé a la possibilité, à la date de son départ, de bénéficier de la pension de retraite du régime général, dans la mesure où, d'une part, cette réglementation est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime relatif à la politique de l'emploi et du marché du travail et, d'autre part, elle constitue un moyen approprié et nécessaire pour la réalisation de cet objectif. Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier que tel est le cas.

Point(s) d'attention

Objectif légitime

- 20 Pour apprécier le caractère légitime de l'objectif poursuivi par la disposition en cause au principal, il y a lieu de relever, d'une part, que l'indemnité spéciale de licenciement a pour objet, comme l'indique la juridiction de renvoi en se référant à l'exposé des motifs du projet de loi relative aux employés, de faciliter la transition vers un nouvel emploi des travailleurs les plus âgés qui disposent d'une ancienneté importante auprès du même employeur. D'autre part, si le législateur a entendu restreindre le bénéfice de cette indemnité aux travailleurs qui, à la date de leur licenciement, n'ont pas été admis au bénéfice d'une pension de retraite du régime général, les travaux préparatoires de cette mesure législative, cités par la juridiction de renvoi, démontrent que cette limitation repose sur le constat selon lequel les personnes admises au bénéfice d'une telle pension de retraite décident, en règle générale, de quitter le marché du travail (voir, en ce sens, arrêt *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, point 27).
- 22 La finalité de protection des travailleurs disposant d'une importante ancienneté dans l'entreprise et d'aide à leur réinsertion professionnelle poursuivie par l'indemnité spéciale de licenciement relève de la catégorie des objectifs légitimes de politique de l'emploi et du marché

du travail au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 (arrêt *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, point 29).

Moyen approprié

- 27 Or, restreindre l'indemnité spéciale de licenciement aux seuls travailleurs qui ne vont pas, à la date de leur licenciement, bénéficier d'une pension de retraite du régime général n'apparaît pas déraisonnable au regard de la finalité poursuivie par le législateur, consistant à apporter une protection accrue aux travailleurs dont la transition vers un nouvel emploi s'avère délicate en raison de leur ancienneté dans l'entreprise. L'article 2a, paragraphe 2, de la loi relative aux employés permet également de limiter les possibilités d'abus consistant, pour un travailleur, à bénéficier d'une indemnité destinée à le soutenir dans la recherche d'un nouvel emploi alors qu'il va partir à la retraite (voir, en ce sens, arrêt *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, point 34).

Moyen nécessaire

- 31 En outre, la mesure en cause au principal tendrait à garantir, conformément au principe de proportionnalité et à la nécessité de lutter contre les abus, que l'indemnité spéciale de licenciement ne soit versée qu'aux personnes auxquelles elle est destinée, c'est-à-dire à celles qui entendent demeurer actives, mais qui, eu égard à leur âge, éprouvent généralement plus de difficultés à trouver un nouvel emploi. Cette mesure permettrait également d'éviter que l'indemnité spéciale de licenciement ne soit versée à des personnes qui vont, par ailleurs, bénéficier d'une pension de retraite du régime général.
- 35 Il ressort des explications fournies par la juridiction de renvoi et le gouvernement danois que cette exclusion repose sur l'idée selon laquelle, en règle générale, les salariés quittent le marché du travail dès lors qu'ils sont éligibles à une pension de retraite du régime général. En raison de cette appréciation liée à l'âge, un travailleur qui, bien que remplissant les conditions d'éligibilité au bénéfice d'une pension de retraite du régime général, souhaite y renoncer temporairement afin de poursuivre sa carrière professionnelle ne pourra percevoir l'indemnité spéciale de licenciement, pourtant destinée à le protéger. Ainsi, dans le but légitime d'éviter que cette indemnité ne bénéficie à des personnes qui ne cherchent pas un nouvel emploi, mais vont percevoir un revenu de substitution prenant la forme d'une pension de retraite du régime

général, la mesure en cause aboutit à priver de ladite indemnité des travailleurs licenciés qui veulent rester sur le marché du travail, au seul motif qu'ils pourraient, en raison notamment de leur âge, disposer d'une telle pension (voir arrêt *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, point 44).

- 38 La pension de vieillesse en cause dans ladite affaire pouvant être versée à partir de l'âge de 60 ans, tout employé ayant atteint cet âge au jour de son départ ne pouvait bénéficier que d'une pension d'un montant réduit par rapport à celui qu'il aurait obtenu s'il avait pu attendre d'avoir l'âge de départ à la retraite pour faire valoir ses droits à celle-ci. Partant, il risquait en effet de subir une minoration du montant versé au titre de la retraite anticipée.
- 39 Tel n'est pas le cas dans l'affaire au principal, qui concerne l'exclusion de l'indemnité spéciale de licenciement dans le cas où l'employé a la possibilité, à la date de son départ, de bénéficier de la pension de retraite du régime général. Ainsi qu'il ressort du dossier dont dispose la Cour, cette pension de retraite est assimilable à une prise en charge lorsque l'âge de la retraite défini au niveau national est atteint. Au cours de la période allant de l'année 1999 à l'année 2023, l'âge normal du départ à la retraite est de 65 ans et cette limite sera progressivement portée à l'âge de 67 ans pour l'année 2027.
- 40 En effet, il y a lieu de constater que le risque de subir une minoration du montant versé au titre de la retraite anticipée ne concerne en principe pas les employés qui, tel M. Landin, âgé de 67 ans à la date de son licenciement, peuvent bénéficier de la pension de retraite du régime général.

Sindicatul Cadrelor Militare Disponibilizate în rezervă și în retragere (SCMD) contre Ministerul Finanțelor Publice (C-262/14, 21 mai 2015)

Het arrest is enkel beschikbaar in het Frans en het Roemeens.

Les faits

- 10 Le SCMD, syndicat de militaires ayant cessé leurs fonctions, représente, dans le cadre du litige au principal, des militaires réservistes ayant acquis le droit à une pension de retraite en vertu de la loi n° 164/2001 relative aux pensions militaires, aujourd'hui abrogée. Ces derniers, après avoir été mis en position de non-activité, ont été recrutés pour une durée indéterminée par des organismes publics, ce qui leur a permis de cumuler, ainsi que l'autorisait cette loi, une pension de retraite militaire avec leurs revenus salariaux, sans qu'aucune limitation ne soit imposée au montant de ces revenus.

- 11 À la suite d'un protocole d'accord conclu le 23 juin 2009 entre la Commission européenne et la Roumanie relatif à un concours financier communautaire mis à la disposition de cet État membre, la Roumanie a adopté la loi n° 329/2009. L'article 17 de cette loi interdit le cumul d'une pension de retraite avec un revenu lorsque, d'une part, la personne bénéficiant d'une pension de retraite est employée dans le secteur public et que, d'autre part, le montant de la pension perçue est supérieur au salaire moyen brut national qui a servi de base pour l'établissement du budget de la sécurité sociale de l'État. La personne qui remplit ces conditions est tenue d'opter soit pour le maintien du droit de percevoir la pension et la renonciation à son emploi, soit pour le maintien de son emploi et la suspension du paiement de la pension jusqu'à la cessation de la situation de cumul. Dans l'hypothèse où aucun choix n'est exprimé dans un délai de quinze jours ouvrables après l'entrée en vigueur de ladite loi ou après la survenance de la situation de cumul, l'article 20 de cette même loi prévoit la cessation d'office de la relation de travail ou de la relation de service.

En droit

Les articles 2, paragraphe 2, et 3, 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, ne trouvent pas à s'appliquer à une législation nationale telle que celle en cause au principal qui impose la cessation de plein droit de la relation de travail ou de la relation de service des employés du secteur public bénéficiant, par ailleurs, d'une pension de retraite supérieure au salaire moyen brut et n'ayant pas opté pour la poursuite de cette relation de travail ou de cette relation de service dans un délai déterminé.

Point(s) d'attention

- 27 Au contraire, ainsi que l'a relevé la Commission, la catégorie des retraités visés par la législation nationale en cause au principal est composée de personnes dont l'âge se situe entre 34 ans et 65 ans. Il ne saurait dès lors être valablement soutenu que cette législation serait à l'origine d'une discrimination indirecte fondée sur l'âge, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78.
- 28 De surcroît, il ressort de la décision de renvoi que la différence de traitement en cause au principal n'est aucunement fondée sur l'un des motifs énumérés par la directive 2000/78, mais qu'elle s'applique en fonction de la catégorie socioprofessionnelle dont relèvent les intéressés au niveau national.
- 29 Or, conformément à l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, le principe de l'égalité de traitement consacré par cette directive s'applique en fonction des motifs énumérés de manière exhaustive à son article 1^{er} (voir, en ce sens, arrêt *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, points 38 et 46), ce qui a amené la Cour à juger que ladite directive ne vise pas les discriminations fondées sur la catégorie professionnelle ou le lieu de travail (voir arrêt *Agafitei e.a.*, C-310/10, EU:C:2011:467, point 35, ainsi que, en ce sens, ordonnance *Rivas Montes*, C-178/12, EU:C:2013:150, point 44).
- 32 Au demeurant, il ressort également de la jurisprudence de la Cour que la cessation forcée du contrat de travail constitue, conformément à une jurisprudence constante de la Cour, une condition d'emploi et de travail au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de cette directive (arrêt *Prigge e.a.*, C-447/09, EU:C:2011:573, point 41).
- 33 À cet égard, il y a lieu de relever que, en l'occurrence, la cessation de la relation de travail d'une personne visée par la disposition nationale en cause au principal n'intervient de plein droit que lorsque cette personne n'a pas fait connaître, dans un délai déterminé, son choix entre la suspension du paiement de sa pension de retraite durant l'exercice de son activité professionnelle et la cessation de la relation de travail ou de la relation de service.
- 34 Dès lors que la réglementation en cause au principal n'empêche ni ne limite la participation à la vie active des personnes qu'elle vise (voir, notamment, en ce sens, a contrario, arrêts *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, point 45, et *Age Concern England*, C-388/07, EU:C:2009:128, point 27), elle ne saurait être considérée comme contraignant

automatiquement ces personnes à se retirer du marché du travail (voir, par analogie, arrêt Rosenblatt, C-45/09, EU:C:2010:601, point 75).

- 35 Cette conclusion s'impose d'autant plus, en l'occurrence, que la disposition en cause au principal n'empêche pas les personnes concernées de rester actives dans le secteur privé et ainsi de continuer à cumuler une pension de retraite avec un revenu tiré de l'exercice d'une activité professionnelle.

Daniel Unland contre Land Berlin (C-20/13, 9 septembre 2015)

Les faits

L'ancienne législation prévoyait que la rémunération de base des juges est calculé en fonction de tranches d'âge. Dans la nouvelle législation il est prévu que la rémunération de base est calculé par échelon et le passage à un échelon supérieur peut se faire en fonction de l'expérience acquise.

Les dispositions transitoires précisent que l'échelon est fixé en fonction du salaire de base acquis dans l'ancien système et que le passage à l'échelon supérieur ne peut se faire qu'au regard de l'expérience acquise dans le nouveau système.

Le système est extrêmement compliqué (la durée des échelons est plus courte pour les juges relativement jeune et plus longue pour les juges plus âgés). Le législateur a ainsi voulu épargner la chèvre et le chou.

En droit

- 1) L'article 3, paragraphe 1, sous c), 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 que les conditions de rémunération des juges relèvent du champ d'application de cette directive.
- 2) Les articles 2 et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle

le traitement de base d'un juge est déterminé, lors de son recrutement, uniquement en fonction de l'âge de ce juge.

- 3) Les articles 2 et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, définissant les modalités du reclassement, au sein d'un nouveau système de rémunération, des juges déjà titularisés avant l'entrée en vigueur de cette législation, et prévoyant que l'échelon de traitement auquel ceux-ci sont désormais classés est déterminé sur la seule base du montant du traitement de base qu'ils percevaient en application de l'ancien système de rémunération, alors que ce dernier reposait sur une discrimination fondée sur l'âge du juge, dans la mesure où la différence de traitement que comporte cette législation est susceptible d'être justifiée par l'objectif de protection des droits acquis.
- 4) Les articles 2 et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, définissant les modalités d'avancement des juges déjà titularisés avant l'entrée en vigueur de cette législation, au sein d'un nouveau système de rémunération et prévoyant que, à partir d'un certain échelon, les juges qui avaient atteint un certain âge à la date de référence fixée pour le passage au nouveau système, bénéficient d'un rythme de progression de la rémunération plus rapide que celui prévu pour les juges qui étaient plus jeunes à la date de référence fixée pour le passage au nouveau système, dans la mesure où la différence de traitement que comporte cette législation est susceptible d'être justifiée au regard de l'article 6, paragraphe 1, de cette directive.
- 5) Dans des circonstances telles que celles relatives à l'affaire au principal, le droit de l'Union n'impose pas d'octroyer de façon rétroactive aux juges discriminés un montant correspondant à la différence entre la rémunération effectivement perçue et celle correspondant à l'échelon le plus élevé de leur grade.

Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier si l'ensemble des conditions posées par la jurisprudence de la Cour sont réunies pour que, en vertu du droit de l'Union, la responsabilité de la République fédérale d'Allemagne se trouve engagée.

- 6) Le droit de l'Union ne s'oppose pas à une règle nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit l'obligation pour le juge national de faire valoir un droit à des prestations pécuniaires qui ne découlent pas directement de la loi dans un délai relativement bref, à savoir avant la fin de l'exercice budgétaire en cours, si cette règle ne heurte ni le principe d'équivalence ni le principe d'effectivité. Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier que ces conditions sont remplies dans l'affaire au principal.

O contre Bio Philippe Auguste SARL (C-432/14, 1 octobre 2015)

Les faits

- 9 Le 21 décembre 2010, alors qu'il était étudiant, le requérant au principal a été embauché par Bio Philippe Auguste SARL sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée conclu pour la période allant du 21 décembre au 24 décembre 2010, comprise dans ses vacances universitaires. À l'issue de son contrat, en application de l'article L. 1243-10, 2°, du code du travail, l'indemnité de fin de contrat ne lui a pas été versée.
- 10 Estimant que cette disposition est contraire aux dispositions constitutionnelles garantissant le principe d'égalité et l'interdiction des discriminations en raison de l'âge, le requérant au principal a saisi le conseil de prud'hommes de Paris pour obtenir la somme de 23,21 euros au titre de l'indemnité de fin de contrat, la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et la somme de 4 500 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En droit

Le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, consacré à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et concrétisé par 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 législation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle une indemnité de fin de contrat, versée à titre de complément de salaire à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée lorsque les relations

contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, n'est pas due dans le cas où le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires.

Point(s) d'attention

- 22 S'agissant de la question, soulevée par la Commission européenne, de savoir si le requérant au principal peut être qualifié de «travailleur», il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, cette notion revêt une portée autonome et ne doit pas être interprétée de manière restrictive. Ainsi, doit être considérée comme «travailleur», au sens de l'article 45 TFUE, toute personne qui exerce des activités réelles et effectives, à l'exclusion d'activités tellement réduites qu'elles se présentent comme purement marginales et accessoires. La caractéristique de la relation de travail est, selon cette jurisprudence, la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération (arrêts *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, points 16 et 17; *Collins*, C-138/02, EU:C:2004:172, point 26; *Trojani*, C-456/02, EU:C:2004:488, point 15, ainsi que *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, point 23).
- 24 S'il est vrai que la circonstance qu'une personne n'effectue qu'un nombre très réduit d'heures dans le cadre d'une relation de travail peut être un élément indiquant que les activités exercées ne sont que marginales et accessoires, il n'en demeure pas moins que, indépendamment du niveau limité de la rémunération tirée d'une activité professionnelle et du nombre d'heures consacrées à celle-ci, il ne peut pas être exclu que cette activité, à la suite d'une appréciation globale de la relation de travail en cause, puisse être considérée par les autorités nationales comme réelle et effective, permettant, ainsi, d'attribuer à son titulaire la qualité de «travailleur» au sens du droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêt *Genc*, C-14/09, EU:C:2010:57, point 26 et jurisprudence citée).
- 32 Il y a lieu également de préciser que, d'une part, il est requis non pas que les situations soient identiques, mais seulement qu'elles soient comparables et, d'autre part, l'examen de ce caractère comparable doit être effectué non pas de manière globale et abstraite, mais de manière spécifique et concrète au regard de la prestation concernée (arrêt *Hay*, C-267/12, EU:C:2013:823, point 33 et jurisprudence citée).

- 33 Il convient donc d'examiner si la situation d'un étudiant tel que le requérant au principal, employé sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée pendant ses vacances universitaires, est objectivement comparable, au regard de l'objectif poursuivi par l'article L. 1243-8 du code du travail, à celle des travailleurs qui, conformément à cette disposition, sont éligibles à l'indemnité de fin de contrat.
- 34 En l'occurrence, alors que l'indemnité de fin de contrat, dont le versement doit intervenir à l'issue du contrat de travail à durée déterminée, vise à compenser, ainsi que le rappelle l'article L. 1243-8, premier alinéa, du code du travail, la précarité de la situation du salarié lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, l'article L. 1243-10, 2°, de ce code exclut explicitement du bénéfice de cette indemnité les jeunes ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires.
- 35 Le législateur national a ainsi, implicitement mais nécessairement, considéré que ces jeunes ne sont pas, à l'expiration de leur contrat, dans une situation de précarité professionnelle.
- 36 En effet, il y a lieu de relever, ainsi que l'a fait valoir le gouvernement français, qu'un emploi exercé sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée par un élève ou par un étudiant durant ses vacances scolaires ou universitaires se caractérise par sa nature à la fois temporaire et accessoire, puisque cet élève ou cet étudiant a vocation à reprendre ses études au terme de ces vacances.
- 37 Il s'ensuit que, en considérant que la situation des jeunes ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires n'est pas comparable à celle des autres catégories de travailleurs éligibles à l'indemnité de fin de contrat, le législateur national n'a nullement outrepassé les limites de la marge d'appréciation dont il dispose en matière de politique sociale.

Dansk Industri (DI) agissant pour Ajos A/S contre Estate of Karsten Eigil Rasmussen (C-414/14, 19 avril 2016)

Les faits

- 10 M. Rasmussen a été licencié le 25 mai 2009 par Ajos, son employeur, à l'âge de 60 ans. Quelques jours plus tard, il a présenté sa démission à celui-ci et a convenu avec lui qu'il quitterait son emploi à la fin du mois de juin 2009. Il a été engagé ultérieurement par une autre entreprise.
- 11 La juridiction de renvoi indique que M. Rasmussen, ayant été au service d'Ajos depuis le 1^{er} juin 1984, avait, en principe, droit à une indemnité de licenciement égale à trois mois de salaire en vertu de l'article 2a, paragraphe 1, de la loi relative aux employés. Cependant, dès lors qu'il avait, au moment de son départ, atteint l'âge de 60 ans et qu'il avait droit à la pension de vieillesse due par l'employeur en exécution d'un régime auquel il avait adhéré avant l'âge de 50 ans, la disposition de l'article 2a, paragraphe 3, de ladite loi, telle qu'interprétée par une jurisprudence nationale constante, ne lui permettait pas de prétendre à une telle indemnité, alors même qu'il était resté sur le marché du travail après son départ d'Ajos.

En droit

- 1) Le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par 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 s'oppose, également dans un litige entre particuliers, à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prive un employé du droit de bénéficier d'une indemnité de licenciement dès lors que ce dernier peut prétendre à une pension de vieillesse due par l'employeur au titre d'un régime de pension auquel cet employé a adhéré avant l'âge de 50 ans, indépendamment du fait qu'il choisisse de rester sur le marché du travail ou de prendre sa retraite.
- 2) Le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il incombe à une juridiction nationale, saisie d'un litige entre particuliers entrant dans le champ d'application de la directive 2000/78, lorsqu'elle applique les dispositions de son droit national, de les interpréter de manière telle

qu'elles puissent recevoir une application conforme à cette directive ou, si une telle interprétation conforme est impossible, de laisser, au besoin, inappliquée toute disposition de ce droit national contraire au principe général de non-discrimination en fonction de l'âge. Ni les principes de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime, ni la possibilité pour le particulier qui s'estime lésé par l'application d'une disposition nationale contraire au droit de l'Union d'engager la responsabilité de l'État membre concerné pour violation du droit de l'Union ne peuvent remettre en cause cette obligation.

C (C-122/15, 2 juin 2016)

Les faits

- 9 C est un ressortissant finlandais né en 1948 et qui réside en Finlande. L'administration fiscale a fixé à son égard un taux de retenue à la source applicable à l'acompte d'impôt sur le revenu dû pour l'exercice fiscal 2013. Dans ce contexte, cette administration a liquidé, sur la base de l'article 124, premier et quatrième alinéas, de la loi 1992/1535 relative à l'impôt sur le revenu, un impôt additionnel de 6 % sur la fraction de ses revenus tirés de ses pensions de retraite qui dépassait 45 000 euros après déduction de l'abattement pour les pensions.
- 10 Ainsi qu'il ressort de la demande de décision préjudicielle, C a perçu au cours de l'année fiscale 2013 une pension de retraite en Finlande d'un montant total de 461 900,88 euros, dont 251 351,10 euros ont été retenus à titre d'acompte sur la somme due au titre de l'impôt sur le revenu. C a perçu, en sus de sa pension de retraite, un revenu salarial pour un travail effectué en Finlande.
- 11 Par décision du 11 mars 2013, l'administration fiscale a rejeté la réclamation présentée par C relative au taux de retenue à la source applicable à l'acompte d'impôt sur le revenu dû au titre de l'exercice fiscal 2013.

En droit

- 8 M. Lesar est né le 3 juin 1949. Durant la période du 9 septembre 1963 au 8 mars 1967, alors qu'il était âgé de moins de 18 ans, il a travaillé pour la Post- und Telegraphenverwaltung des Bundes (administration des postes et des télégraphes de l'État fédéral, Autriche) dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. À partir du 9 mars 1967, il a été engagé par cette administration en qualité d'agent contractuel. En marge de cette activité professionnelle, il a poursuivi des études, du 14 septembre 1967 au 17 février 1972, au sein d'un lycée fédéral pour étudiants exerçant une activité professionnelle. Le 1^{er} juillet 1972, il a été engagé par l'État fédéral dans une relation de service de droit public.
- 9 Avant son recrutement en qualité de fonctionnaire, M. Lesar a versé des cotisations de pension à l'organisme assureur pendant la période de son contrat d'apprentissage et de sa relation de travail, y compris lorsqu'il était âgé de moins de 18 ans.

Frans Lesar contre Beim Vorstand der Telekom Austria AG eingerichtetes Personalamt (C-159/15, 16 juin 2016)

Les faits

- 8 M. Lesar est né le 3 juin 1949. Durant la période du 9 septembre 1963 au 8 mars 1967, alors qu'il était âgé de moins de 18 ans, il a travaillé pour la Post- und Telegraphenverwaltung des Bundes (administration des postes et des télégraphes de l'État fédéral, Autriche) dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. À partir du 9 mars 1967, il a été engagé par cette administration en qualité d'agent contractuel. En marge de cette activité professionnelle, il a poursuivi des études, du 14 septembre 1967 au 17 février 1972, au sein d'un lycée fédéral pour étudiants exerçant une activité professionnelle. Le 1^{er} juillet 1972, il a été engagé par l'État fédéral dans une relation de service de droit public.
- 9 Avant son recrutement en qualité de fonctionnaire, M. Lesar a versé des cotisations de pension à l'organisme assureur pendant la période de son contrat d'apprentissage et de sa relation de travail, y compris lorsqu'il était âgé de moins de 18 ans.

En droit

L'article 2, paragraphe 1, l'article 2, paragraphe 2, sous a), et l'article 6, paragraphe 2, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui exclut la prise en compte des périodes d'apprentissage et de travail accomplies par un fonctionnaire avant l'âge de 18 ans aux fins de l'octroi du droit à pension et du calcul du montant de sa pension de retraite, dans la mesure où cette réglementation vise à garantir la fixation uniforme, au sein d'un régime de retraite des fonctionnaires, d'un âge d'adhésion à ce régime ainsi que d'un âge d'admissibilité aux prestations de retraite qui sont servies dans le cadre dudit régime.

J.J. de Lange contre Staatssecretaris van Financiën (C-548/15, 10 novembre 2016)

Les faits

- 9 Au cours de l'année 2008, alors qu'il était âgé de 32 ans, M. de Lange a entamé une formation de pilote de ligne. Dans sa déclaration au titre de l'impôt sur le revenu et de la cotisation aux assurances sociales pour l'année 2009, il a inscrit, en tant que déduction à caractère personnel, un montant de 44 057 euros correspondant aux frais résultant de cette formation.
- 10 Il ressort de la décision de renvoi que la réglementation en cause au principal permet, sous certaines conditions, aux personnes n'ayant pas atteint l'âge de 30 ans, de déduire intégralement de leurs revenus imposables les frais de formation professionnelle. En revanche, ce droit à déduction est limité à un montant de 15 000 euros pour les personnes ayant atteint cet âge.
- 11 L'administration fiscale néerlandaise a ainsi reconnu à l'intéressé, sur la base de l'article 6.30 de la loi relative à l'impôt sur le revenu, un droit à déduction forfaitaire à hauteur seulement de 15 000 euros.

En droit

- 1) L'article 3, paragraphe 1, sous b), 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'un régime d'imposition, tel que celui en cause au principal, qui prévoit que le traitement fiscal des frais de formation professionnelle exposés par une personne diffère en fonction de son âge, relève du champ d'application matériel de cette directive dans la mesure où il vise à favoriser l'accès à la formation des jeunes.
- 2) L'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à un régime d'imposition, tel que celui en cause au principal, qui permet aux personnes n'ayant pas atteint l'âge de 30 ans de déduire intégralement, sous certaines conditions, les frais de formation professionnelle de leurs revenus imposables, alors que ce droit à déduction est limité pour les personnes ayant atteint cet âge, dans la mesure où, d'une part, ce régime est objectivement et raisonnablement justifié par un objectif légitime relatif à la politique de l'emploi et du marché du travail et, d'autre part, les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier si tel est le cas dans l'affaire au principal.

Gorka Salaberria Sorondo contre Academia Vasca de Policía y Emergencias (C-258/15, 15 novembre 2016)

Les faits

- 16 M. Salaberria Sorondo a formé un recours devant le Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Cour supérieure de justice de la Communauté autonome du Pays basque, Espagne) contre la décision du 1^{er} avril 2014 de la Directora General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias (directeur général de l'Académie de police et des urgences du Pays basque, Espagne) fixant les conditions spécifiques prévues par un avis de concours destiné au recrutement d'agents de la police de la Communauté autonome du Pays basque (*Boletín Oficial del País Vasco* n° 82, du 1^{er} avril 2014).

- 17 M. Salaberria Solondo conteste la légalité de la partie 2, point 1, sous c), de cet avis de concours, qui exige que les candidats n'aient pas atteint l'âge de 35 ans pour participer à ce concours. L'intéressé, qui est âgé de plus de 35 ans, fait valoir que cette exigence viole la directive 2000/78 et les articles 20 et 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il soutient notamment que la limite d'âge imposée est dénuée de justification, en ce qu'elle restreint le droit d'accès aux fonctions publiques sans motif raisonnable.

En droit

L'article 2, paragraphe 2, 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, lu en combinaison avec l'article 4, paragraphe 1, de celle-ci, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation, telle que celle en cause au principal, qui prévoit que les candidats aux postes d'agents d'un corps de police qui assurent l'ensemble des fonctions opérationnelles ou exécutives incombant à celui-ci ne doivent pas avoir atteint l'âge de 35 ans.

Point(s) d'attention

- 40 Toutefois, les fonctions exercées par les forces de police des communautés autonomes sont distinctes de celles incombant à la police locale, qui étaient en cause dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 13 novembre 2014, *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371). Ainsi, il importe de rappeler que les agents de la police locale sont chargés, notamment, en vertu de l'article 53 de la loi organique 2/1986, d'assurer la protection des autorités des collectivités locales et la surveillance des bâtiments de celles-ci, de régler et de diriger la circulation en centre-ville, de procéder à la signalisation ainsi que d'exercer des fonctions de police administrative. En revanche, il résulte de l'article 26, paragraphe 1, de la loi 4/1992 que la police de la Communauté autonome du Pays basque « a pour mission essentielle de protéger les personnes et les biens, de garantir le libre exercice de leurs droits et libertés et de veiller à la sécurité des citoyens sur tout le territoire de la communauté autonome ».
- 41 Ainsi que l'Académie l'a précisé lors de l'audience devant la Cour, un agent du premier grade de la police de la Communauté autonome du Pays basque, grade pour lequel a été organisé le concours en cause au principal, n'effectue pas de tâches administratives, mais exerce essentiellement des fonctions opérationnelles ou exécutives, qui, comme l'a également relevé M. l'avocat général au point 35 de ses conclusions, peuvent impliquer le recours à la force

physique ainsi que l'accomplissement de missions dans des conditions d'intervention difficiles, voire extrêmes. Pour l'exécution des seules tâches administratives, les membres du personnel sont, selon les informations fournies par l'Académie, recrutés par l'intermédiaire de concours spécifiques, qui ne prévoient pas de limite d'âge.

- 46 Il résulte de l'ensemble des éléments qui précèdent que les fonctions incombant aux agents du premier grade de la police de la Communauté autonome du Pays basque comportent des tâches exigeantes sur le plan physique. Or, l'Académie a également fait valoir que l'âge auquel un agent de la police de la Communauté autonome du Pays basque est recruté détermine le temps pendant lequel celui-ci sera en mesure d'accomplir de telles tâches. Un agent recruté à l'âge de 34 ans, alors qu'il devra, au demeurant, suivre une formation d'une durée de deux ans environ, pourra être affecté à ces tâches pendant une durée maximale de 19 ans, c'est-à-dire jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 55 ans. Dans ces conditions, un recrutement à un âge plus avancé nuirait à la possibilité d'affecter un nombre suffisant d'agents aux tâches les plus exigeantes sur le plan physique. De même, un tel recrutement ne permettrait pas que les agents ainsi recrutés soient affectés pendant une durée suffisamment longue auxdites tâches. Enfin, ainsi que l'a expliqué l'Académie, l'organisation raisonnable du corps des agents de la police de la Communauté autonome du Pays basque requiert que soit assuré un équilibre entre le nombre des postes exigeants sur le plan physique, non adaptés aux agents les plus âgés, et le nombre des postes moins exigeants sur ce plan, pouvant être occupés par ces derniers agents (voir, par analogie, arrêt du 12 janvier 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, point 43).

David L. Parris contre Trinity College Dublin e.a. (C-443/15, 24 novembre 2016)

Les faits

- 15 M. Parris, né le 21 avril 1946, possède la double nationalité irlandaise et britannique. Il vit depuis plus de 30 ans une relation stable avec son partenaire de même sexe.
- 16 Au cours de l'année 1972, M. Parris a été recruté par le Trinity College Dublin, en qualité de chargé de cours. En vertu de son contrat de travail, il a été admis, au mois d'octobre 1972, en

tant qu'affilié non cotisant d'un régime de pension géré par le Trinity College Dublin. Ce régime a été clôturé aux nouveaux entrants le 31 janvier 2005.

- 17 La règle 5 dudit régime de pension prévoit le versement d'une pension de survie au conjoint ou, depuis le 1^{er} janvier 2011, au partenaire enregistré de l'affilié si ce dernier décède avant son conjoint ou désormais son partenaire enregistré. En particulier, aux termes du régime de pension, à son départ à la retraite, l'affilié bénéficie du droit à une pension égale aux deux tiers de son dernier salaire. Lorsque l'affilié décède après son départ à la retraite, le conjoint survivant ou désormais le partenaire enregistré a droit à une pension à vie égale aux deux tiers du montant dû à l'affilié avant son décès. Toutefois, cette pension de survie n'est payable que si l'affilié s'est marié ou a conclu un partenariat enregistré avant son soixantième anniversaire.
- 18 Le 21 décembre 2005, il est devenu possible de conclure un partenariat enregistré au Royaume-Uni au titre du Civil Partnership Act 2004 (loi relative au partenariat enregistré). Le 21 avril 2009, alors qu'il avait 63 ans, M. Parris a enregistré un partenariat dans cet État membre. À cette époque, aucune disposition de droit irlandais ne permettait de reconnaître en Irlande le partenariat enregistré de M. Parris.

En droit

- 1) L'article 2 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'une réglementation nationale qui, dans le cadre d'un régime de prévoyance professionnel, subordonne le droit des partenaires enregistrés survivants des affiliés à bénéficier d'une prestation de survie à la condition que le partenariat enregistré ait été conclu avant que l'affilié n'ait atteint l'âge de 60 ans, alors que le droit national ne permettait pas à l'affilié concerné de conclure un partenariat enregistré avant d'atteindre cette limite d'âge, ne constitue pas une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.
- 2) Les articles 2, et 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal qui, dans le cadre d'un régime de prévoyance professionnel, subordonne le droit des partenaires enregistrés survivants des affiliés à bénéficier d'une prestation de survie à la condition que le partenariat enregistré ait été conclu avant que l'affilié n'ait atteint l'âge de 60 ans, alors que le droit national ne permettait

pas à l'affilié concerné de conclure un partenariat enregistré avant d'atteindre cette limite d'âge, ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge.

- 3) Les articles 2 et 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal n'est pas susceptible d'instituer une discrimination fondée sur l'effet combiné de l'orientation sexuelle et de l'âge, lorsque ladite réglementation n'est constitutive d'une discrimination ni en raison de l'orientation sexuelle ni en raison de l'âge, isolément considérés.

Point(s) d'attention

- 48 Il ressort également de ladite décision que le bénéfice d'une telle prestation est soumis, tant pour les conjoints que pour les partenaires enregistrés survivants, à la condition que le mariage ou le partenariat enregistré aient été conclus avant le soixantième anniversaire de l'affilié.
- 49 En effet, ainsi que M^{me} l'avocat général l'a relevé au point 50 de ses conclusions, une condition d'affiliation telle que celle en cause dans l'affaire au principal ne fait pas directement référence à l'orientation sexuelle du travailleur. Elle est, au contraire, formulée de manière neutre et vise, par ailleurs, les travailleurs homosexuels autant que les travailleurs hétérosexuels, et exclut, sans distinction, leurs partenaires du bénéfice d'une pension de survie lorsque le mariage ou le partenariat enregistré n'a pas été conclu avant le soixantième anniversaire du travailleur.
- 50 Il en résulte que les partenaires enregistrés survivants ne se voient pas traités de manière moins favorable que les conjoints survivants, en ce qui concerne la prestation de survie en cause au principal, et que, partant, la réglementation nationale relative à cette prestation n'institue pas une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle.

Daniel Bowman contre Pensionsversicherungsanstalt (C-539/15, 21 décembre 2016)

Les faits

- 8 M. Bowman, qui est né le 28 juillet 1961, travaille au service de l'administration depuis le 1^{er} avril 1988 sur la base d'un contrat de travail de droit privé. Ce contrat est régi par la DO.A, qui est une convention collective. Sa rémunération est calculée sur la base d'un classement opéré lors de son recrutement sans qu'il ait été tenu compte, à ce moment, de périodes de scolarité qu'il aurait accomplies. M. Bowman est, depuis lors, passé tous les deux ans à l'échelon supérieur, conformément aux dispositions de la DO.A, et a perçu une augmentation de rémunération correspondant à son avancement.
- 9 Avant sa 80^e modification, l'article 40, paragraphe 2, de la DO.A prévoyait, s'agissant des employés de l'administration qui n'avaient pas atteint au moins l'âge de 18 ans à la date de leur recrutement, que ceux de moins de 16, 17 et 18 ans étaient respectivement classés à l'échelon a, b et c de la classe salariale applicable conformément à l'article 37 de la DO.A. Ce n'est qu'après que ces mêmes employés avaient atteint l'âge de 18 ans qu'ils passaient au premier échelon, dans lequel devait être également classé tout employé de l'administration ayant été recruté après l'âge de 18 ans, mais sans pouvoir se prévaloir de périodes antérieures assimilables à des périodes d'activité. Partant, aucune période scolaire ne pouvait être prise en compte. En outre, le traitement afférent aux échelons a, b et c était nettement moins élevé que celui attaché au premier échelon. La même activité ou fonction était donc rémunérée différemment en fonction de l'âge auquel elle était exercée.

En droit

L'article 2, paragraphes 1 et 2, 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 convention collective de travail nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle un employé, qui bénéficie de la prise en compte de périodes de scolarité aux fins de son classement dans les échelons barémiques, est soumis à un allongement du délai d'avancement du premier au deuxième échelon barémique, dès lors que cet

allongement s'applique à tout employé bénéficiant de la prise en compte de ces périodes, y compris de façon rétroactive à ceux ayant déjà atteint les échelons suivants.

Werner Fries contre Lufthansa Cityline GmbH (C-190/16, 5 juillet 2017)

Les faits

- 17 M. Fries, le requérant au principal, a été employé en qualité de commandant de bord par Lufthansa au cours de la période allant de l'année 1986 jusqu'au 31 décembre 2013. Il a, en outre, été associé à la formation d'autres pilotes sur la base d'un avenant à son contrat de travail.
- 18 Au cours du mois d'octobre 2013, le requérant au principal a atteint l'âge de 65 ans. Le 31 décembre 2013, son contrat de travail a expiré au motif qu'il avait atteint l'âge d'admissibilité à une pension de retraite ordinaire dans le cadre du régime public de retraite, conformément à la convention collective applicable.
- 19 À partir du 31 octobre 2013, Lufthansa n'a plus employé M. Fries en faisant valoir que, en application du point FCL.065, sous b), de l'annexe I du règlement n° 1178/2011, celui-ci n'avait plus, à partir de ladite date, le droit d'agir en tant que pilote dans le transport aérien commercial.
- 20 Il ressort de la décision de renvoi que, au cours de la période allant du 31 octobre au 31 décembre 2013, M. Fries disposait toujours de sa licence de pilote de ligne (ATPL), y compris de la qualification pour les avions de type Embraer, de la qualification d'instructeur de qualification de type (TRI) pour la formation de pilotes d'avion de type Embraer sur aéronef et sur simulateur, de la qualification d'examineur de qualification de type (TRE) pour l'organisation d'examens sur aéronef et sur simulateur en vue de l'obtention ou de la prorogation des licences pour les avions de type Embraer, ainsi que de la reconnaissance de la qualité d'examineur principal (SEN) pour l'organisation d'examens d'examineur de qualification de type (TREs), quel que soit le modèle d'avion.

- 21 M. Fries invoque, devant le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), l'illégalité du refus de Lufthansa de l'employer en tant que pilote et a demandé que celle-ci soit condamnée au versement des rémunérations afférentes aux mois de novembre et de décembre 2013.

En droit

- 1) L'examen des première et deuxième questions n'a révélé aucun élément de nature à affecter la validité du point FCL.065, sous b), de l'annexe I du règlement (UE) n° 1178/2011 de la Commission, du 3 novembre 2011, déterminant les exigences techniques et les procédures administratives applicables au personnel navigant de l'aviation civile conformément au règlement (CE) n° 216/2008 du Parlement européen et du Conseil, au regard de l'article 15, paragraphe 1, ou de l'article 21, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.
- 2) Le point FCL.065, sous b), de l'annexe I du règlement n° 1178/2011 doit être interprété en ce sens qu'il n'interdit au titulaire d'une licence de pilote ayant atteint l'âge de 65 ans ni d'intervenir en tant que pilote dans des vols à vide ou des vols de convoyage, effectués dans le cadre de l'activité commerciale d'un transporteur, sans transport de passagers, de fret ou de courrier, ni d'exercer en tant qu'instructeur et/ou examinateur à bord d'un aéronef, sans faire partie de l'équipage de conduite de vol.

Point(s) d'attention

- 54 À cet égard, il importe de rappeler que le point FCL.065, sous b), de l'annexe I du règlement n° 1178/2011 fait partie des règles édictées par le législateur de l'Union définissant les exigences applicables au personnel navigant de l'aviation civile afin de garantir que ce personnel soit qualifié, consciencieux et compétent pour s'acquitter au mieux des fonctions qui lui sont confiées, et ce en vue d'améliorer la sécurité aéronautique.
- 55 Dès lors que, dans la chaîne des acteurs de la navigation aérienne, les pilotes des aéronefs constituent un maillon essentiel, la compétence de ces spécialistes demeure l'une des principales garanties de la fiabilité et de la sécurité de l'aviation civile. Dans ce contexte, l'adoption de mesures visant à garantir que seules les personnes disposant des capacités

physiques requises soient autorisées à piloter les aéronefs est indispensable en vue de réduire au minimum le risque de défaillances dues à une erreur humaine.

- 56 Dans de telles conditions, il n'apparaît pas déraisonnable que le législateur de l'Union, en prenant en considération l'importance des facteurs humains dans le domaine de l'aviation civile ainsi que la diminution progressive des capacités physiques requises pour exercer la profession de pilote au fil des ans, estime nécessaire de fixer une limite d'âge pour agir en tant que pilote dans le cadre du transport aérien commercial, afin de maintenir un niveau adéquat de sécurité de l'aviation civile en Europe.

Abercrombie & Fitch Italia Srl contre Antonino Bordonaro (C-143/16, 19 juillet 2017)

Les faits

- 10 M. Bordonaro a été employé par Abercrombie à compter du 14 décembre 2010 au titre d'un contrat de travail à durée déterminée, converti au 1^{er} janvier 2012 en contrat à durée indéterminée, en vue d'exécuter des tâches de magasinier de nuit. Le contrat prévoyait que l'intéressé devait, de manière intermittente, à chaque demande en ce sens de l'entreprise, « assurer l'assistance aux clients et travailler en tant qu'opérateur de caisse ».
- 11 Dans le cadre de son emploi, M. Bordonaro a effectué, les premiers mois de son recrutement, entre quatre et cinq prestations de travail nocturne hebdomadaires, puis, à partir de l'année 2011, entre trois et quatre prestations hebdomadaires. Les prestations étaient réparties entre tout le personnel selon un planning bimensuel. Ayant constaté que son nom ne figurait plus sur le planning suivant celui prenant fin le 16 juillet 2012 et n'ayant plus reçu de nouvelle convocation en vue d'effectuer des prestations, M. Bordonaro s'est adressé au service des ressources humaines d'Abercrombie. Par courriel du 30 juillet 2012, le responsable de ce service lui a fait savoir que sa relation de travail avec Abercrombie avait pris fin le 26 juillet 2012, correspondant au jour de son 25^e anniversaire, dès lors que, à cette date, « la condition d'âge n'[était] plus remplie ».

En droit

L'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi que l'article 2, paragraphe 1, l'article 2, paragraphe 2, sous a), et l'article 6, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une disposition, telle que celle en cause au principal, qui autorise un employeur à conclure un contrat de travail intermittent avec un travailleur âgé de moins de 25 ans, quelle que soit la nature des prestations à effectuer, et à licencier ce travailleur dès que celui-ci atteint l'âge de 25 ans, dès lors que cette disposition poursuit un objectif légitime de politique de l'emploi et du marché du travail et que les moyens prévus pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Point(s) d'attention

- 25 S'agissant de l'exigence tenant au caractère comparable des situations, il y a lieu de préciser que, d'une part, il est requis non pas que les situations soient identiques, mais seulement qu'elles soient comparables et, d'autre part, l'examen de ce caractère comparable doit être effectué non pas de manière globale et abstraite, mais de manière spécifique et concrète au regard de la prestation concernée (arrêt du 12 décembre 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, point 33 et jurisprudence citée).
- 34 Le gouvernement italien a, lors de l'audience, précisé que l'objectif principal et spécifique de la disposition en cause au principal est non pas de donner aux jeunes un accès stable au marché du travail, mais seulement de leur fournir une première possibilité d'accéder à celui-ci. Il s'agirait, par cette disposition, de leur fournir une première expérience susceptible de les placer ultérieurement dans une situation concurrentielle favorable sur ledit marché du travail. Ainsi, ladite disposition concernerait une étape antérieure au plein accès au marché du travail.
- 36 Il convient de rappeler que, selon l'article 6, paragraphe 1, second alinéa, sous a), de la directive 2000/78, les différences de traitement peuvent consister en « 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 ».

- 37 En outre, il y a lieu de rappeler que la promotion de l'embauche constitue incontestablement un objectif légitime de politique sociale ou de l'emploi des États membres, notamment lorsqu'il s'agit de favoriser l'accès des jeunes à l'exercice d'une profession (arrêt du 21 juillet 2011, Fuchs et Köhler, C-159/10 et C-160/10, EU:C:2011:508, point 49 ainsi que jurisprudence citée).
- 38 De même, la Cour a jugé que l'objectif visant à favoriser la situation des jeunes sur le marché du travail en vue de promouvoir leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection peut être considéré comme légitime, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 (arrêt du 10 novembre 2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, point 27). Il a également été jugé que le fait de faciliter le recrutement de jeunes travailleurs en augmentant la flexibilité de la gestion du personnel constitue notamment un objectif légitime (voir, en ce sens, arrêt du 19 janvier 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, points 35 et 36).
- 41 En ce qui concerne le caractère approprié d'une disposition telle que celle en cause au principal, il convient de relever qu'une mesure qui autorise les employeurs à conclure des contrats de travail moins rigides peut, compte tenu du large pouvoir d'appréciation dont jouissent les États membres en la matière, être considérée comme étant appropriée pour atteindre un degré de flexibilité sur le marché du travail. Il peut en effet être considéré que les entreprises peuvent être stimulées par l'existence d'un instrument moins contraignant et moins coûteux que le contrat ordinaire et ainsi être incitées à répondre davantage à des demandes d'emploi émanant de jeunes travailleurs.
- 42 En ce qui concerne le caractère nécessaire de la disposition en cause au principal, il y a lieu de faire observer, ainsi que le fait valoir Abercrombie, que, dans un contexte de crise économique persistante et de faible croissance, la situation d'un travailleur âgé de moins de 25 ans et qui, grâce à un contrat de travail flexible et temporaire, tel que le contrat intermittent, peut accéder au marché du travail est préférable à la situation de celui qui ne dispose pas d'une telle possibilité et qui, de ce fait, se retrouve sans emploi.

Hubertus John contre Freie Hansestadt Bremen (C-46/17, 28 février 2018)

Les faits

- 14 M. John, né le 8 juillet 1949, a été engagé, le 25 septembre 2001, par la ville libre hanséatique de Brême en qualité d'enseignant contractuel. Le contrat de travail était soumis à la convention collective des agents contractuels de la fonction publique allemande, remplacée par la convention collective.
- 15 En application de la convention collective, ledit contrat de travail devait prendre fin à la date à laquelle l'enseignant atteindrait l'âge légal pour bénéficier d'une pension de retraite. Par lettre du 5 février 2014, M. John a demandé à pouvoir continuer à travailler au-delà de cet âge, jusqu'à la fin de l'année scolaire 2014/2015. Le 24 octobre 2014, les parties ont conclu un accord prévoyant que « la cessation automatique du contrat de travail [...] est reportée au 31 juillet 2015, conformément à l'article 44, point 4, de la convention collective ».
- 16 Le 4 février 2015, M. John a demandé à son employeur que la date de fin du contrat soit reportée à l'issue du premier semestre de l'année scolaire 2015/2016, soit le 31 janvier 2016. À la suite du refus qui lui a été opposé, il a intenté une action en justice et fait valoir qu'une durée déterminée du contrat fondée sur la disposition en cause au principal est contraire au droit européen.

En droit

L'article 2, paragraphe 2, 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 disposition nationale, telle que celle en cause au principal, en ce qu'elle subordonne le report de la date de cessation d'activité des travailleurs ayant atteint l'âge légal pour bénéficier d'une pension de retraite à un accord de l'employeur donné pour une durée déterminée.

Georg Stollwitzer contre ÖBB Personenverkehr AG (C-482/16, 14 mars 2018)

Les faits

- 11 M. Stollwitzer a commencé à travailler le 17 janvier 1983 auprès de l'un des prédécesseurs en droit de ÖBB. Compte tenu des périodes de service accomplies par M. Stollwitzer avant son entrée en fonction, la date de référence aux fins de l'avancement de ce dernier a été établie au 2 juillet 1980.
- 12 Cette date détermine entre autres le groupe de rémunération dans la grille des salaires, au sein de laquelle un travailleur obtient à intervalles réguliers un avancement d'échelon. Elle était à cette époque déterminée en calculant les périodes accomplies avant l'entrée en service, à l'exclusion toutefois des périodes antérieures à l'âge de 18 ans révolus. La période requise pour l'avancement était fixée à deux ans pour tous les échelons.
- 13 Par l'adoption de l'article 53a de la loi fédérale sur les chemins de fer de 2015, le législateur autrichien a, en ce qui concerne ÖBB, opté pour une réforme complète et rétroactive de la prise en compte des périodes d'activité antérieures afin de supprimer la discrimination fondée sur l'âge, telle que celle qui avait été constatée par la Cour dans son arrêt du 28 janvier 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38).
- 14 Se fondant sur les arrêts du 18 juin 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), et du 28 janvier 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38), M. Stollwitzer a introduit un recours devant le Landesgericht Innsbruck (tribunal régional d'Innsbruck, Autriche) contre ÖBB, afin de voir ce dernier condamné à lui verser une somme correspondant à la différence entre le salaire qu'il a perçu au cours des années 2008 à 2015 et celui qui lui aurait été dû, selon lui, si les périodes requises pour l'avancement avaient été calculées selon la situation juridique existant avant l'entrée en vigueur de l'article 53a de la loi fédérale sur les chemins de fer de 2015, mais en incluant les périodes de service antérieures à son 18^{ème} anniversaire.

En droit

L'article 45 TFUE ainsi que les articles 2, 6 et 16 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui, pour mettre fin à une discrimination fondée sur l'âge, née de l'application d'une réglementation nationale ne prenant en compte, aux fins du classement des travailleurs d'une entreprise dans le barème des salaires, que les périodes d'activité acquises après l'âge de 18 ans, supprime, de manière rétroactive et à l'égard de l'ensemble de ces travailleurs, cette limite d'âge mais autorise uniquement la prise en compte de l'expérience acquise auprès d'entreprises opérant dans le même secteur économique.

The Minister for Justice and Equality en The Commissioner of An Garda Síochána contre Workplace Relations (C-378/17, 4 décembre 2018)

Les faits

- 11 MM. Ronald Boyle et deux autres personnes (ci-après « MM. Boyle e.a. ») ont été exclus de la procédure visant à recruter de nouveaux agents au sein de l'An Garda Síochána (police nationale, Irlande) au motif qu'ils avaient dépassé l'âge maximal de recrutement prévu par le décret « recrutement et affectations ».
- 12 À la suite de cette décision, MM. Boyle e.a. ont introduit un recours devant l'Equality Tribunal (tribunal pour l'égalité).
- 13 MM. Boyle e.a. soutenaient que la fixation d'un âge maximal de recrutement dans les forces de police nationale constitue une discrimination interdite tant par la directive 2000/78 que par les dispositions de droit irlandais transposant cette directive.

En droit

Le droit de l'Union, et, en particulier, le principe de primauté de celui-ci, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, selon laquelle un organe national, établi par la loi afin de garantir l'application du droit de l'Union dans un domaine particulier, n'est pas compétent pour décider de laisser inappliquée une règle de droit national contraire au droit de l'Union.

Carlos Escribano Vindel contre Ministerio de Justicia (C-49/18, 7 février 2019)

Les faits

15 La juridiction de renvoi se demande, en premier lieu, si la réglementation nationale en cause, qui s'inscrit dans l'objectif de réduction du déficit public imposé par l'Union européenne, ne constitue pas une discrimination en raison de l'âge, prohibée par la Charte et par la directive 2000/78. Elle relève, à cet égard, que le taux de réduction de la rémunération opérée par cette réglementation est plus élevé pour les magistrats du siège du second grade, relevant du groupe de rémunération 5, et pour les magistrats du siège du premier grade siégeant seuls, relevant du groupe de rémunération 4, que pour les autres catégories de magistrats. Selon elle, les magistrats les plus jeunes et ayant le moins d'ancienneté contribuent ainsi dans une plus grande mesure à la réduction des déficits publics, sans que cette charge spécifique qui leur est imposée soit justifiée par une raison objective pertinente.

En droit

- 1) L'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi que l'article 2, paragraphe 1 et paragraphe 2, sous b), 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, doivent être interprétés en ce sens que, sous réserve des vérifications qu'il incombe à la juridiction de renvoi d'effectuer, ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui a fixé, dans le cadre de mesures générales de réduction salariale liées à des contraintes d'élimination d'un déficit budgétaire excessif, des pourcentages de réduction salariale différents pour les rémunérations de base et

complémentaires des membres de la magistrature du siège, ce qui, selon la juridiction de renvoi, s'est avéré impliquer des réductions salariales plus importantes en pourcentage pour ceux appartenant à deux groupes de rémunération des catégories inférieures de cette magistrature que pour ceux appartenant à un groupe de rémunération d'une catégorie supérieure de ladite magistrature, alors que les premiers reçoivent une rémunération plus faible, sont généralement plus jeunes et ont généralement moins d'ancienneté que les seconds.

- 2) L'article 19, paragraphe 1, second alinéa, TUE doit être interprété en ce sens que le principe de l'indépendance des juges ne s'oppose pas à l'application au requérant au principal d'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui a fixé sans égard à la nature des fonctions exercées, à l'ancienneté ou à l'importance des tâches effectuées, dans le cadre de mesures générales de réduction salariale liées à des contraintes d'élimination d'un déficit budgétaire excessif, des pourcentages de réduction salariale différents pour les rémunérations de base et complémentaires des membres de la magistrature du siège, ce qui, selon la juridiction de renvoi, s'est avéré impliquer des réductions salariales plus importantes en pourcentage pour ceux appartenant à deux groupes de rémunération des catégories inférieures de cette magistrature que pour ceux appartenant à un groupe de rémunération d'une catégorie supérieure de ladite magistrature, alors que les premiers reçoivent une rémunération plus faible que les seconds, pour autant que le niveau de rémunération que perçoit, en application de la réduction salariale en cause au principal, le requérant au principal est en adéquation avec l'importance des fonctions qu'il exerce et garantit, partant, l'indépendance de jugement de celui-ci, ce qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier.

Tomás Horgan en Claire Keegan contre Minister for Education & Skills e.a. (C-154/18, 14 février 2019)

Les faits

- 6 Au cours de l'année 2011, M. Horgan et M^{me} Keegan ont obtenu des titres leur permettant d'accéder à la profession d'enseignant. Dès l'automne de cette année, ils *ont* exercé cette profession dans une école primaire publique irlandaise.

- 7 Les nouvelles grilles de salaire pour les enseignants nouvellement recrutés, contenues dans la circulaire 0040/2011, procèdent, à partir du 1^{er} janvier 2011, à une réduction de salaire de 10 % à chaque échelon de la grille de salaire par rapport au salaire des fonctionnaires recrutés avant cette date.
- 8 De plus, en vertu de cette circulaire, tous les enseignants nouvellement recrutés ont été classés au premier échelon de la grille de salaire applicable, contrairement à la pratique antérieure qui consistait à classer les nouveaux enseignants au deuxième ou au troisième échelon de cette grille.
- 9 L'objectif poursuivi par ces mesures était de répondre à la nécessité de parvenir à une baisse structurelle des coûts du service public à moyen terme, à une époque caractérisée par d'importantes contraintes budgétaires, et de combler un déficit des finances publiques également important.

En droit

L'article 2, paragraphe 2, sous b), 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'une mesure telle que celle en cause au principal qui, à partir d'une date déterminée, prévoit l'application lors du recrutement de nouveaux enseignants d'une grille de salaire et d'un classement dans les échelons moins favorables que ceux qui étaient appliqués, en vertu des règles antérieures à cette mesure, aux enseignants recrutés avant cette date ne constitue pas une discrimination indirecte fondée sur l'âge, au sens de cette disposition.

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst contre Republik Österreich (C-24/17, 8 mai 2019)

Les faits

- 17 Le litige au principal oppose le Gewerkschaftsbund, syndicat représentant, notamment, les agents contractuels de la fonction publique, à la République d'Autriche, en sa qualité d'employeur.
- 18 Le Gewerkschaftsbund a formé un recours devant l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême, Autriche), au titre de l'article 54, paragraphe 2, de l'Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (loi sur les juridictions de droit du travail et de droit social), tendant à faire constater que le nouveau régime de rémunération et d'avancement des agents contractuels est contraire au droit de l'Union.
- 19 À l'appui de son recours, le Gewerkschaftsbund a fait valoir que la discrimination fondée sur l'âge résultant de l'ancien régime de rémunération et d'avancement était maintenue par le nouveau régime, au motif que la rémunération due pour le mois de février 2015 est prise comme point de référence par le nouveau régime pour procéder au reclassement salarial des agents contractuels concernés. Il a ajouté que la suppression rétroactive de la « date de référence aux fins de l'avancement », qui était jusqu'alors applicable à ces agents, privait ces derniers de la faculté de faire contrôler la légalité de ladite rémunération.

En droit

- 1) Les articles 1^{er}, 2 et 6 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, lus en combinaison avec l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, entrant en vigueur de manière rétroactive, qui, en vue de mettre fin à une discrimination fondée sur l'âge, prévoit un transfert des agents contractuels en service vers un nouveau régime de rémunération et d'avancement dans le cadre duquel le premier classement de ces agents contractuels est déterminé en fonction de leur dernière rémunération perçue au titre du régime antérieur.

- 2) Dans l'hypothèse où des dispositions nationales ne peuvent être interprétées d'une manière qui soit conforme à la directive 2000/78, la juridiction nationale est tenue d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables de cette directive et de garantir le plein effet de celle-ci, en laissant au besoin inappliquée toute disposition nationale contraire. Le droit de l'Union doit être interprété en ce sens que, dès lors qu'une discrimination, contraire au droit de l'Union, a été constatée et aussi longtemps que des mesures rétablissant l'égalité de traitement n'ont pas été adoptées, le rétablissement de l'égalité de traitement, dans un cas tel que celui en cause au principal, implique l'octroi aux agents contractuels défavorisés par l'ancien régime de rémunération et d'avancement des mêmes avantages que ceux dont ont pu bénéficier les agents contractuels favorisés par ce régime, en ce qui concerne tant la prise en compte de périodes de service accomplies avant l'âge de 18 ans que l'avancement dans l'échelle des rémunérations et, par voie de conséquence, l'octroi d'une compensation financière aux agents contractuels discriminés à hauteur de la différence entre le montant de la rémunération que l'agent contractuel concerné aurait dû percevoir s'il n'avait pas été traité de manière discriminatoire et le montant de la rémunération qu'il a effectivement perçue.

- 3) L'article 45 TFUE et l'article 7, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil, du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle, pour déterminer l'ancienneté d'un agent contractuel dans le barème de rémunération, sont prises en compte dans leur intégralité les périodes d'activité antérieures accomplies dans le cadre d'une relation de travail avec une collectivité territoriale ou une commune d'un État membre de l'Espace économique européen, de la République de Turquie ou de la Confédération suisse, un organe de l'Union européenne ou encore avec une organisation intergouvernementale dont la République d'Autriche est membre, ou avec d'autres entités similaires, tandis que toute autre période d'activité antérieure n'est prise en compte qu'à concurrence de dix ans et dans la mesure où elle est pertinente.

Martin Leitner contre Landespolizeidirektion Tirol (C-396/17, 8 mai 2019)

Les faits

- 17 M. Leitner, né en 1968, relève, en qualité d'officier de police, du statut des fonctionnaires de l'administration autrichienne. Jusqu'au mois de février 2015, sa rémunération était régie par l'ancien régime de rémunération et d'avancement. Il a été ensuite reclassé selon le nouveau régime de rémunération et d'avancement instauré par la loi relative à la rémunération des fonctionnaires modifiée.
- 18 Le 27 janvier 2015, M. Leitner a demandé à la direction régionale de la police du Land du Tyrol que la date de référence aux fins de son classement soit à nouveau calculée, afin de tenir compte de l'expérience qu'il a acquise avant l'âge de 18 ans. Il a également sollicité le rappel des rémunérations qui lui auraient été dues.

En droit

- 1) Les articles 1^{er}, 2 et 6 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, lus en combinaison avec l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, entrant en vigueur de manière rétroactive, qui, en vue de mettre fin à une discrimination fondée sur l'âge, prévoit un transfert des fonctionnaires en service vers un nouveau régime de rémunération et d'avancement dans le cadre duquel le premier classement de ces fonctionnaires est déterminé en fonction de leur dernière rémunération perçue au titre du régime antérieur.
- 2) L'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'article 9 de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui, dans une situation telle que celle en cause au principal, réduit la portée du contrôle que les juridictions nationales sont en mesure d'exercer, en excluant les questions liées au fondement du « montant de transfert » calculé selon les règles de l'ancien régime de rémunération et d'avancement.

- 3) Dans l'hypothèse où des dispositions nationales ne peuvent être interprétées d'une manière qui soit conforme à la directive 2000/78, la juridiction nationale est tenue d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables de cette directive et de garantir le plein effet de celle-ci, en laissant au besoin inappliquée toute disposition nationale contraire. Le droit de l'Union doit être interprété en ce sens que, dès lors qu'une discrimination, contraire au droit de l'Union, a été constatée et aussi longtemps que des mesures rétablissant l'égalité de traitement n'ont pas été adoptées, le rétablissement de l'égalité de traitement, dans un cas tel que celui en cause au principal, implique l'octroi aux fonctionnaires défavorisés par l'ancien régime de rémunération et d'avancement des mêmes avantages que ceux dont ont pu bénéficier les fonctionnaires favorisés par ce régime, en ce qui concerne tant la prise en compte de périodes de service accomplies avant l'âge de 18 ans que l'avancement dans l'échelle des rémunérations et, par voie de conséquence, l'octroi d'une compensation financière aux fonctionnaires discriminés à hauteur de la différence entre le montant de la rémunération que le fonctionnaire concerné aurait dû percevoir s'il n'avait pas été traité de manière discriminatoire et le montant de la rémunération qu'il a effectivement perçue.

Genaro Cafaro contre DQ (C-396/18, 7 novembre 2019)

Les faits

- 17 M. Cafaro a été employé par DQ en qualité de pilote d'aéronef, du 26 septembre 1988 au 19 septembre 2012.
- 18 Par lettre du 19 janvier 2012, DQ a informé M. Cafaro que son contrat de travail prendrait fin automatiquement le 19 septembre 2012, au motif qu'il atteindrait, à cette dernière date, l'âge de 60 ans.

En droit

L'article 2, paragraphe 5, 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 prévoit la cessation automatique de la relation de travail des pilotes employés par une société exploitant des aéronefs dans le cadre d'activités liées à la protection de la sécurité nationale d'un État membre lorsqu'ils atteignent l'âge de 60 ans, pour autant qu'une telle réglementation est nécessaire à la sécurité publique, au sens de cette disposition, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.

L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit la cessation automatique de la relation de travail des pilotes employés par une société exploitant des aéronefs dans le cadre d'activités liées à la protection de la sécurité nationale d'un État membre lorsqu'ils atteignent l'âge de 60 ans, pour autant qu'une telle réglementation est proportionnée, au sens de cette disposition, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.

A. K. e.a. contre Sąd Najwyższy, CP contre Sąd Najwyższy et DO contre Sąd Najwyższy (C-585/18, C-624/18 et C-625/18; 19 novembre 2019)

Les faits

- 37 Dans l'affaire C-585/18, A. K., juge du Naczelny Sąd Administracyjny (Cour suprême administrative) ayant atteint l'âge de 65 ans avant la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la Cour suprême, a formulé, au titre de l'article 37, paragraphe 1, et de l'article 111, paragraphe 1, de cette loi, une déclaration indiquant son souhait de continuer à exercer ses fonctions. Le 27 juillet 2018, la KRS a, en vertu de l'article 37, paragraphe 1 bis, de ladite loi, rendu un avis négatif sur cette demande. Le 10 août 2018, A. K. a saisi le Sąd Najwyższy (Cour suprême) d'un recours dirigé contre cet avis. À l'appui de ce recours, A. K. a notamment fait valoir que sa mise à la retraite anticipée à l'âge de 65 ans enfreignait l'article 19, paragraphe 1, second alinéa, TUE et l'article 47 de la Charte ainsi que la directive 2000/78, notamment, l'article 9, paragraphe 1, de cette dernière.
- 38 Les affaires C-624/18 et C-625/18 concernent deux juges du Sąd Najwyższy (Cour suprême), CP et DO, qui ont eux aussi atteint l'âge de 65 ans avant la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle

loi sur la Cour suprême et qui n'ont pas formulé de déclaration au titre de l'article 37, paragraphe 1, et de l'article 111, paragraphe 1, de cette loi. Ayant été informés de ce que le président de la République avait, en application de l'article 39 de ladite loi, constaté leur mise à la retraite à compter du 4 juillet 2018, les intéressés ont saisi le Sąd Najwyższy (Cour suprême) de demandes dirigées contre ce dernier, visant à faire constater que leur relation de travail de juge en service actif au sein de ladite juridiction ne s'était pas transformée, à compter de cette date, en relation de travail de juge de cette même juridiction à la retraite. Au soutien de leurs demandes, ils invoquent, notamment, une violation de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78 prohibant les discriminations fondées sur l'âge.

En droit

- 1) Il n'y a plus lieu de répondre aux questions posées par l'Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (chambre du travail et des assurances sociales) du Sąd Najwyższy (Cour suprême, Pologne) dans l'affaire C-585/18, ni à la première question posée par cette même juridiction dans les affaires C-624/18 et C-625/18.
- 2) Les deuxième et troisième questions posées par ladite juridiction dans les affaires C-624/18 et C-625/18 appellent la réponse suivante :

L'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'article 9, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à ce que des litiges concernant l'application du droit de l'Union puissent relever de la compétence exclusive d'une instance ne constituant pas un tribunal indépendant et impartial, au sens de la première de ces dispositions. Tel est le cas lorsque les conditions objectives dans lesquelles a été créée l'instance concernée et les caractéristiques de celle-ci ainsi que la manière dont ses membres ont été nommés sont de nature à engendrer des doutes légitimes, dans l'esprit des justiciables, quant à l'imperméabilité de cette instance à l'égard d'éléments extérieurs, en particulier, d'influences directes ou indirectes des pouvoirs législatif et exécutif, et à sa neutralité par rapport aux intérêts qui s'affrontent et, ainsi, sont susceptibles de conduire à une absence d'apparence d'indépendance ou d'impartialité de ladite instance qui soit propre à porter atteinte à la confiance que la justice doit inspirer auxdits justiciables dans une société démocratique. Il appartient à la juridiction de

renvoi de déterminer, en tenant compte de tous les éléments pertinents dont elle dispose, si tel est le cas en ce qui concerne une instance telle que la chambre disciplinaire du Sąd Najwyższy (Cour suprême).

En pareille hypothèse, le principe de primauté du droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il impose à la juridiction de renvoi de laisser inappliquée la disposition du droit national réservant la compétence pour connaître des litiges au principal à ladite instance, de manière à ce que ceux-ci puissent être examinés par une juridiction répondant aux exigences d'indépendance et d'impartialité susmentionnées et qui serait compétente dans le domaine concerné si ladite disposition n'y faisait pas obstacle.

TK e.a. contre Land Sachsen-Anhalt (C-773/18, C-774/18 et C-775/18; 27 février 2020)

Les faits

- 12 La requérante au principal dans l'affaire C-773/18 exerce, depuis le 1^{er} janvier 2010, la fonction de juge au sein d'une juridiction du Land de Saxe-Anhalt. Les requérants au principal dans les affaires C-774/18 et C-775/18 sont des fonctionnaires de ce Land depuis, respectivement, les 1^{er} août 2006 et 1^{er} janvier 2009.
- 13 Jusqu'au 31 mars 2011 compris, les requérants au principal ont été rémunérés conformément au Bundesbesoldungsgesetz (loi fédérale relative à la rémunération des fonctionnaires), du 6 août 2002 (BGBl. I, p. 3020), tel que modifié par la loi du 12 juillet 2006 (BGBl. I, p. 1466) (ci-après l'« ancienne loi fédérale sur la rémunération des fonctionnaires »). Conformément à cette loi, l'échelon de traitement de base d'un fonctionnaire ou d'un juge au sein de chaque grade de fonction était déterminé, lors de son recrutement, en fonction de l'âge de celui-ci.
- 14 Dans son arrêt du 8 septembre 2011, Hennigs et Mai (C-297/10 et C-298/10, EU:C:2011:560), la Cour a jugé que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge consacré à l'article 21 de la Charte et concrétisé par la directive 2000/78, plus particulièrement par l'article 2 et l'article 6, paragraphe 1, de celle-ci, s'oppose à ce que, à l'intérieur de chaque grade, l'échelon de

rémunération de base d'un agent contractuel du secteur public soit déterminé, lors du recrutement de cet agent, en fonction de l'âge de celui-ci.

En droit

- 1) Les articles 2 et 6 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, doivent être interprétés en ce sens que, pour autant qu'elle répond à la nécessité d'assurer la protection des droits acquis dans un contexte marqué notamment tant par un nombre élevé de fonctionnaires et de juges concernés que par l'absence d'un système de référence valable et n'aboutit pas à perpétuer dans le temps une différence de traitement en fonction de l'âge, ils ne s'opposent pas à une mesure qui accorde à des fonctionnaires et à des juges, afin de leur assurer une rémunération adéquate, un rappel de rémunération à hauteur d'un pourcentage du traitement de base qu'ils ont précédemment perçu en vertu, notamment, d'un échelon de traitement de base qui avait été déterminé, pour chaque grade, lors de leur recrutement, en fonction de leur âge.
- 2) Le principe d'effectivité doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'un État membre fixe le point de départ d'un délai de forclusion de deux mois pour l'introduction d'une demande d'indemnisation du préjudice résultant d'une mesure constitutive d'une discrimination en fonction de l'âge au jour du prononcé d'un arrêt de la Cour ayant constaté le caractère discriminatoire d'une mesure similaire, lorsque les personnes concernées risquent de ne pas être en mesure de connaître, dans ledit délai, l'existence ou l'importance de la discrimination dont elles ont été victimes. Il peut notamment en aller ainsi lorsqu'il existe, dans ledit État membre, une controverse portant sur la possibilité de transposer à la mesure concernée les enseignements découlant de cet arrêt.

CO contre Comune di Gesturi (C-670/18, 2 avril 2020)

Les faits

- 9 Le 28 décembre 2017, la commune de Gesturi a publié un appel à manifestation d'intérêt en vue de l'attribution d'une mission d'étude et de conseil pour le centre de recyclage communal.
- 10 En ce qui concerne les conditions de participation, cet appel à manifestation contenait une clause exigeant des candidats qu'ils remplissent les conditions suivantes : « Diplôme en médecine et chirurgie – Spécialisation en hygiène – Expérience confirmée de gestion dans le Servizio Sanitario Nazionale [Service national de santé, Italie] d'au moins cinq ans – Ne pas être un employé des secteurs privé ou public à la retraite ».
- 11 Alors même que CO remplissait toutes les exigences professionnelles énoncées dans ledit appel à manifestation, il n'a pas été autorisé à participer à la procédure en raison du fait qu'il est retraité du secteur public.

En droit

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, notamment son article 2, paragraphe 2, son article 3, paragraphe 1, et son article 6, paragraphe 1, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui interdit aux administrations publiques d'attribuer des missions d'étude et de conseil à des personnes retraitées, dans la mesure où, d'une part, cette réglementation poursuit un objectif légitime de politique de l'emploi et du marché du travail et, d'autre part, les moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier si tel est effectivement le cas dans l'affaire au principal.

YS contre NK (C-223/19, 24 septembre 2020)

Les faits

- 18 Le requérant au principal est un ancien employé de NK, une société anonyme cotée en Bourse, dans laquelle le Land de Basse-Autriche détient une participation d'environ 51 %.
- 19 Le 2 mars 1992, le requérant au principal a conclu un contrat de pension d'entreprise avec NK. Cet accord incluait une « prestation définie directe » à charge de NK, c'est-à-dire une pension d'entreprise, financée au moyen de provisions constituées par cet employeur et que ce dernier s'est engagé à verser directement au travailleur, à la fin de la relation de travail. En outre, une clause d'indexation a été convenue, en vertu de laquelle tous les droits à pension seraient augmentés à concurrence du même pourcentage que celui qui viendrait à être appliqué, pendant la perception de ladite pension d'entreprise, aux salaires de la classe salariale la plus élevée, tels que prévus dans la convention collective pour les employés des entreprises autrichiennes de la filière concernée.
- 20 Le requérant au principal a été admis à la retraite le 1^{er} avril 2010. Depuis lors, il perçoit, à ce titre, différentes prestations de pension. Notamment, depuis le 17 décembre 2010, NK lui verse la « prestation définie directe » prévue par le contrat de pension d'entreprise du 2 mars 1992.
- 21 Depuis le 1^{er} janvier 2015, NK prélève, conformément à l'article 24a du NÖ Landes- und GemeindebezügeG, une prime conservatoire de pension.
- 22 En application de l'article 711 de l'ASVG, NK n'a pas augmenté le montant de la pension d'entreprise du requérant au principal pour l'année 2018, alors que la partie de cette pension versée directement aurait dû augmenter de 3 % conformément à l'indexation des salaires prévue pour cette année par la convention collective pour les employés des entreprises autrichiennes de la filière concernée.

En droit

- 1) 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, et la directive 2006/54/CE

du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, doivent être interprétées en ce sens que relèvent de leur champ d'application des dispositions de droit d'un État membre en vertu desquelles, d'une part, une partie du montant de la pension d'entreprise que l'employeur s'est engagé, par voie de convention, à verser directement à son ancien travailleur doit être prélevée à la source par ledit employeur et, d'autre part, l'indexation contractuellement convenue du montant de cette prestation est privée d'effet.

- 2) L'article 5, sous c), et l'article 7, sous a), iii), de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation d'un État membre en vertu de laquelle les bénéficiaires d'une pension qu'une entreprise contrôlée par l'État s'est engagée, par voie de convention, à leur verser directement et qui dépasse certains seuils fixés dans cette réglementation se voient privés, d'une part, d'un montant retenu sur la partie de cette pension excédant l'un de ces seuils et, d'autre part, du bénéfice d'une indexation contractuellement convenue de ladite pension, alors même que le pourcentage d'anciens travailleurs dont le montant de la pension d'entreprise a été affecté par ladite réglementation est considérablement plus élevé parmi les anciens travailleurs masculins relevant du champ d'application de celle-ci que parmi les anciens travailleurs féminins en relevant, pour autant que ces conséquences soient justifiées par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, ce qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier.
- 3) L'article 2, paragraphe 1 et paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation d'un État membre en vertu de laquelle les bénéficiaires d'une pension qu'une entreprise contrôlée par l'État s'est engagée, par voie de convention, à leur verser directement et qui dépasse certains seuils fixés dans cette réglementation se voient privés, d'une part, d'un montant retenu sur la partie de cette pension excédant l'un de ces seuils et, d'autre part, du bénéfice d'une indexation contractuellement convenue de ladite pension, au seul motif que ladite réglementation affecte uniquement des bénéficiaires ayant dépassé un certain âge.
- 4) Les articles 16, 17, 20 et 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation d'un État membre en

vertu de laquelle les bénéficiaires d'une pension qu'une entreprise contrôlée par l'État s'est engagée, par voie de convention, à leur verser directement et qui dépasse certains seuils fixés dans cette réglementation se voient privés, d'une part, d'un montant retenu sur la partie de cette pension excédant l'un de ces seuils et, d'autre part, du bénéfice d'une indexation contractuellement convenue de ladite pension.

- 5) L'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce qu'un État membre s'abstienne de prévoir, dans son ordre juridique, une voie de recours autonome tendant, à titre principal, à examiner la conformité avec le droit de l'Union de dispositions nationales mettant en œuvre ce droit, pour autant que la possibilité d'un tel examen à titre incident existe.

AB contre Olympiako Athlitiko Kento Athinon – Spyros Louis (C-511/19, 15 avril 2021)

Les faits

- 10 Il ressort de la décision de renvoi qu'AB a été recruté au cours de l'année 1982 par OAKA, une personne morale de droit privé relevant du secteur public au sens large, en vertu d'un contrat à durée indéterminée et qu'il s'est vu confier, à compter de l'année 1998, les fonctions de conseiller technique au sein de celle-ci.
- 11 À compter du 1^{er} janvier 2012, AB a été placé, de plein droit, sous le régime de la réserve de main-d'œuvre en application de l'article 34, paragraphe 1, sous c), paragraphe 3, premier alinéa, et paragraphes 4 et 8, de la loi 4024/2011, ce qui a entraîné une réduction de sa rémunération à 60 % de son salaire de base.
- 12 Le 30 avril 2013, OAKA a résilié le contrat de travail d'AB sans lui verser l'indemnité de licenciement visée à l'article 8, deuxième alinéa, de la loi 3198/1955 en cas de licenciement ou de départ du salarié lorsque les conditions sont réunies pour bénéficier de la retraite à taux plein. Ce refus d'indemnité était fondé sur l'article 34, paragraphe 1, sous e), de la loi

4024/2011, qui prévoit une compensation entre l'indemnité de licenciement due et la rémunération versée à l'employé au cours de son affectation à la réserve de main-d'œuvre.

En droit

L'article 2 et l'article 6, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle les travailleurs du secteur public qui remplissent au cours d'une période déterminée les conditions pour percevoir une retraite à taux plein sont placés sous un régime de réserve de main-d'œuvre jusqu'à la résiliation de leur contrat de travail, ce qui entraîne une baisse de leur rémunération, une perte de leur avancement éventuel ainsi qu'une réduction, voire la suppression, de l'indemnité de licenciement à laquelle ils auraient pu prétendre au moment de la cessation de leur relation de travail, dès lors que cette réglementation poursuit un objectif légitime de politique de l'emploi et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Ligebehandlingsnævnet agissant pour A contre HK/Danmark en HK/Privat (C-587/20, 2 juin 2020)

Les faits

- 22 Est en cause dans le litige au principal, ainsi qu'il ressort du point 9 du présent arrêt, une disposition des statuts de HK/Privat stipulant que seuls les membres de cette fédération de travailleurs qui, au jour de l'élection du président de celle-ci, n'ont pas atteint l'âge de 60 ans ou, dans certains cas, de 61 ans sont éligibles à ce poste.

En droit

- 48 Il résulte de ce qui précède que les « conditions d'accès », au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78, au poste de président d'une organisation de travailleurs relèvent du champ d'application de cette directive.

- 49 L'article 3, paragraphe 1, sous d), de la directive 2000/78 prévoit que celle-ci est applicable en ce qui concerne, notamment, l'engagement dans une organisation de travailleurs.
- 50 Ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 52 de ses conclusions, le fait de présenter sa candidature à l'élection de président d'une organisation de travailleurs constitue, tout comme l'exercice de la fonction de président une fois élu, une modalité d'« engagement », au sens habituel de ce terme, dans une telle organisation.
- 54 Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'article 3, paragraphe 1, sous a) et d), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une limite d'âge prévue par les statuts d'une organisation de travailleurs pour être éligible au poste de président de celle-ci relève du champ d'application de cette directive.

Curtea de Apel Alba Iulia e.a. (C-301/21, 20 octobre 2022)

Les faits

- 24 Au cours des années 2006 à 2009, la majorité des magistrats en fonction en Roumanie (ci-après les « anciens magistrats ») ont obtenu des décisions judiciaires leur reconnaissant le droit de bénéficier du versement d'indemnités mensuelles brutes d'encadrement majorées .
- 25 À la suite de l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2010, de la loi-cadre n° 330/2009, les traitements des juges ont été calculés de manière égale pour l'ensemble de ceux-ci conformément aux dispositions de cette loi et tous les recours introduits par les magistrats ayant pris leurs fonctions à compter du 1^{er} janvier 2010 en vue de bénéficier des majorations de traitement visées au point précédent ont été rejetés sur le fondement de cette égalité salariale.
- 27 À la suite de l'arrêt de la Haute Cour de cassation et de justice, le Ministerul Justiției (ministère de la Justice, Roumanie) a alloué des fonds aux juridictions pour le paiement rétroactif, aux anciens magistrats, de majorations de traitement au titre des décisions rendues en leur faveur au cours des années 2006 à 2009. En revanche, ce ministère a refusé de débloquer des fonds au

profit des autres magistrats, tels que les magistrats en cause, qui n'avaient pas bénéficié de telles décisions judiciaires.

- 47 La juridiction de renvoi cherche, en particulier, à savoir si le fait que les magistrats en cause, recrutés après le 1^{er} janvier 2010, n'ont pas eu la possibilité de demander une majoration de leur traitement, pour la période comprise entre l'année 2010 et l'année 2015, au titre des décisions rendues en faveur des anciens magistrats au cours des années 2006 et 2009, et ce au motif qu'ils n'étaient pas en fonction à cette époque, les place dans une situation moins favorable en raison de leur âge, au sens de l'article 2, paragraphes 1 et 2, de la directive 2000/78, que les anciens magistrats, qui ont obtenu par voie de justice le paiement rétroactif de leur traitement majoré pour ladite période.

En droit

- 61 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la deuxième question que l'article 2, paragraphes 1 et 2, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il ne trouve pas à s'appliquer à une réglementation nationale qui, telle qu'interprétée par une jurisprudence nationale contraignante, aboutit à ce que le traitement perçu par certains magistrats recrutés après l'entrée en vigueur de cette réglementation soit inférieur à celui de magistrats recrutés avant l'entrée en vigueur de celle-ci, dès lors qu'il n'en résulte aucune discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge.
- 69 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la troisième question que la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose à une discrimination que lorsque celle-ci est fondée sur l'un des motifs expressément énumérés à son article 1^{er}.

VT contre Ministerio dell'Interno (C-304/21, 17 novembre 2022)

Les faits

- 17 Le 2 décembre 2019, le ministère de l'Intérieur a organisé un concours sur titres et épreuves en vue de pourvoir à 120 postes de commissaire de la police d'État. Parmi les conditions générales

d'admission à ce concours, l'appel à candidatures indiquait, en application du décret ministériel n° 103/2018, que les candidats devaient avoir atteint l'âge de 18 ans et ne pas avoir atteint l'âge de 30 ans, sous réserve de certains cas particuliers.

En droit

- 83 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question posée que l'article 2, paragraphe 2, l'article 4, paragraphe 1, et l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, lus à la lumière de l'article 21 de la Charte, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui prévoit la fixation d'une limite d'âge maximal à 30 ans pour la participation à un concours visant à recruter des commissaires de police, dans la mesure où les fonctions effectivement exercées par ces commissaires de police n'exigent pas des capacités physiques particulières ou, si de telles capacités physiques sont exigées, il s'avère qu'une telle réglementation, tout en poursuivant un objectif légitime, impose une exigence disproportionnée, ce qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier.

Point(s) d'attention

Exigence professionnelle essentielle et déterminante

- 42 Dès lors, ainsi que tous les intéressés ayant présenté des observations écrites en conviennent, la réglementation en cause au principal instaure une différence de traitement directement fondée sur l'âge, au sens des dispositions combinées de l'article 1^{er} et de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 (voir, en ce sens, arrêts du 13 novembre 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, point 33, et du 15 novembre 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, point 30).
- 44 En premier lieu, l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 prévoit qu'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.

- 51 Il appartiendra à la juridiction de renvoi, qui est seule compétente pour interpréter la législation nationale applicable, de déterminer quelles sont les fonctions effectivement exercées par les commissaires de la police d'État et, au vu de celles-ci, d'établir si la **possession de capacités physiques particulières** est une exigence professionnelle essentielle et déterminante, au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78.
- 53 Si la juridiction de renvoi constate que, eu égard aux fonctions effectivement exercées de façon habituelle par les commissaires de la police d'État, la possession de capacités physiques particulières **n'est pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante**, au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, elle devra conclure que cette disposition, lue en combinaison avec l'article 2, paragraphe 2, de cette directive, s'oppose à la réglementation en cause au principal.
- 54 En revanche, si la juridiction de renvoi constate que, eu égard à ces fonctions, la possession de capacités physiques particulières **est une exigence professionnelle essentielle et déterminante**, au sens de l'article 4, paragraphe 1, de ladite directive, elle devra encore vérifier que la limite d'âge concernée poursuit un **objectif légitime** et qu'elle est **proportionnée**, au sens de cette disposition.
- 56 À cet égard, la Cour a jugé que le souci d'assurer le caractère opérationnel et le bon fonctionnement des services de police constitue un **objectif légitime**, au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 (arrêts du 13 novembre 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, point 44, et du 15 novembre 2016, *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873, point 38).
- 61 Il s'ensuit que, afin de déterminer si, en fixant la limite d'âge maximal à 30 ans pour la participation à un concours visant à recruter des commissaires de police, la réglementation en cause au principal a imposé une exigence proportionnée, la juridiction de renvoi devra, premièrement, vérifier si les fonctions effectivement exercées par ces commissaires de police sont essentiellement des fonctions opérationnelles ou exécutives qui exigent des capacités physiques exceptionnellement élevées. En effet, c'est seulement dans cette dernière hypothèse que cette limite d'âge maximal pourrait être considérée comme étant **proportionnée**. Or, il semble découler de la demande de décision préjudicielle que les commissaires de la police d'État n'exercent pas de telles fonctions.

- 62 Par ailleurs, aux fins de l'analyse de la proportionnalité de la réglementation en cause au principal, est également pertinente la circonstance, soulevée par la juridiction de renvoi, que l'épreuve physique éliminatoire prévue dans le cadre du concours concerné pourrait constituer **une mesure adéquate et moins contraignante** que la fixation de la limite d'âge maximal à 30 ans.
- 63 Le gouvernement italien invoque la nécessité d'abaisser la moyenne d'âge au sein de la police, dans une perspective future, en vue d'un recalibrage général de la structure globale d'accès à la police d'État.
- 66 Ainsi, deuxièmement, il appartiendra à la juridiction de renvoi de vérifier au regard du dossier dont elle dispose ou d'éventuelles informations qu'elle pourrait obtenir auprès des autorités nationales, si un éventuel **rétablissement d'une pyramide des âges satisfaisante** au sein de la police d'État pourrait justifier la limite d'âge en cause au principal. Cela étant, d'une part, elle devra prendre en compte la moyenne d'âge du personnel visé par le concours concerné, à savoir les commissaires de la police d'État, et non pas celle de l'ensemble du personnel de la police d'État. D'autre part, une telle vérification ne sera pertinente que pour autant que ladite juridiction constate que les fonctions effectivement exercées de façon habituelle par ces commissaires de police requièrent la possession de capacités physiques particulières, justifiant la nécessité d'un tel recalibrage de la pyramide des âges.
- 67 En l'absence d'une telle nécessité, l'existence d'une épreuve physique éliminatoire dans le cadre du concours concerné constituerait effectivement une mesure adéquate et moins contraignante que la fixation d'une limite d'âge maximal à 30 ans telle que celle prévue dans la réglementation en cause au principal.

Politique de l'emploi, au marché du travail et à la formation professionnelle

- 73 L'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78 prévoit 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 lié, notamment, à la politique de l'emploi, au marché du travail et à la formation professionnelle et que les moyens de réaliser cet objectif sont

appropriés et nécessaires. L'article 6, paragraphe 1, second alinéa, sous c), de cette directive prévoit que ces différences de traitement peuvent notamment comprendre « 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** ».

- 77 Pour autant que la limite d'âge instituée par la réglementation en cause au principal puisse être considérée comme étant fondée sur la **formation requise** pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la **retraite**, au sens de l'article 6, paragraphe 1, second alinéa, sous c), de cette directive, elle pourrait justifier la différence de traitement en cause au principal, si celle-ci est « objectivement et raisonnablement justifié[e], dans le cadre du droit national », au sens de cette disposition (voir, en ce sens, arrêt du 13 novembre 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, points 64 et 65).
- 78 Or, même dans une telle hypothèse, il y aurait lieu d'examiner si les moyens mis en œuvre pour réaliser ces objectifs sont appropriés et nécessaires.
- 79 À cet égard, d'une part, la Cour ne dispose pas d'éléments permettant de considérer que la limite d'âge en cause au principal est appropriée et nécessaire eu égard à l'objectif d'assurer la **formation** des commissaires de police.
- 80 D'autre part, en ce qui concerne l'objectif d'assurer une période d'emploi raisonnable avant la **retraite**, il ressort des indications fournies par la juridiction de renvoi que l'âge de la retraite du personnel de la police d'État est fixé à 61 ans.
- 81 Il s'ensuit qu'une réglementation nationale fixant à 30 ans l'âge maximal pour la participation à un concours visant à recruter des commissaires de police ne peut, en principe, être considérée comme étant nécessaire en vue d'assurer aux commissaires concernés une période d'emploi raisonnable avant la retraite, au sens de l'article 6, paragraphe 1, second alinéa, sous c), de la directive 2000/78 (voir, en ce sens, arrêt du 13 novembre 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, point 72), en particulier si la juridiction de renvoi confirme, après l'examen de l'ensemble des éléments pertinents, que les fonctions des commissaires de police ne comportent pas essentiellement des tâches exigeantes sur le plan physique que des commissaires de police recrutés à un âge plus avancé ne seraient pas en mesure

de réaliser pendant une durée suffisamment longue (voir, en ce sens, arrêts du 12 janvier 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, point 43, et du 15 novembre 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, point 46).

- 82 Dans ces conditions, et sous réserve de confirmation par la juridiction de renvoi, la différence de traitement résultant d'une disposition telle que l'article 3, paragraphe 1, du décret législatif n° 334/2000 ne saurait être justifiée au titre de l'article 6, paragraphe 1, second alinéa, sous c), de la directive 2000/78.

BF contre Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) (C-52/22, 20 avril 2023)

Les faits

- 39 (...) il y a lieu de retenir que, par sa question, cette juridiction cherche à savoir, en substance, si l'article 2, paragraphe 1 et paragraphe 2, sous a) et b), ainsi que l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale prévoyant que, en vue d'un alignement progressif du régime de pension des fonctionnaires sur le régime de pension général, la première adaptation du montant de la pension de retraite d'une catégorie de fonctionnaires intervient à compter de la deuxième année civile suivant l'ouverture du droit à pension, tandis que, pour une autre catégorie de fonctionnaires, ladite adaptation intervient dès la première année civile suivant l'ouverture dudit droit.

En droit

- 62 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'article 2, paragraphe 1 et paragraphe 2, sous a) et b), ainsi que l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale prévoyant que, en vue d'un alignement progressif du régime de pension des fonctionnaires sur le régime de pension général, la première adaptation du montant de la pension de retraite d'une catégorie de fonctionnaires intervient à compter de la deuxième année civile suivant l'ouverture du droit à pension, tandis que, pour une autre

catégorie de fonctionnaires, ladite adaptation intervient dès la première année civile suivant l'ouverture dudit droit.

Point(s) d'attention

- 58 Si des considérations d'ordre budgétaire ne peuvent justifier une discrimination fondée sur l'âge, les finalités consistant à assurer le financement durable des pensions de retraite et à réduire l'écart entre les niveaux de pensions financées par l'État peuvent être considérées comme constituant des **objectifs légitimes de politique sociale** étrangers à toute discrimination fondée sur l'âge (voir, par analogie, arrêt du 5 mai 2022, BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, point 57 et jurisprudence citée).
- 61 Il convient ainsi de conclure que l'assimilation des régimes d'adaptation de pensions de retraite, telle que visée à l'article 41, paragraphe 2, du PG de 2022, est susceptible de constituer un objectif légitime de politique de l'emploi et du marché du travail pouvant justifier, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, pendant une période transitoire, la différence de traitement fondée sur l'âge entre les fonctionnaires fédéraux ayant pris leur retraite avant ou après le 1^{er} janvier 2022, s'agissant de l'adaptation annuelle du montant de leur pension de retraite.

Landespolizeidirektion Niederösterreich et Finanzamt Österreich (C-650/21, 20 avril 2023)

Les faits

- 43 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 1^{er}, 2 et 6 de la directive 2000/78, lus en combinaison avec l'article 21 de la Charte, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le classement d'un fonctionnaire est fixé sur la base de son ancienneté dans le barème de rémunération d'un ancien régime de rémunération jugé discriminatoire en ce que ce régime permettait uniquement la prise en compte, aux fins de déterminer cette ancienneté, des périodes éligibles antérieures au recrutement du fonctionnaire accomplies à partir de l'âge de 18 ans à l'exclusion de celles accomplies avant cet âge, dès lors que cette réglementation prévoit

qu'une correction des périodes éligibles du fonctionnaire accomplies antérieurement à son recrutement, telles qu'initialement calculées, est effectuée en déterminant une date de référence de comparaison, aux fins de laquelle sont désormais prises en compte, pour déterminer ladite ancienneté, les périodes éligibles antérieures au recrutement accomplies avant le dix-huitième anniversaire de ce fonctionnaire lorsque, d'une part, en ce qui concerne les périodes accomplies après le dix-huitième anniversaire, seules les « autres périodes » à considérer pour moitié sont prises en compte et, d'autre part, lesdites « autres périodes » sont augmentées de trois à sept années, mais seulement prises en considération dans la mesure où elles dépassent une durée de quatre années.

- 44 À titre liminaire, il importe de souligner que, en l'occurrence, se pose ainsi la question de savoir si une différence de traitement fondée sur l'âge constatée par la Cour peut être considérée comme étant supprimée dès lors que la réglementation nationale visant à éliminer définitivement cette différence de traitement prévoit que, dans le cadre du nouveau calcul de l'ancienneté d'un fonctionnaire dans le barème de rémunération, les périodes éligibles antérieures au recrutement doivent également être prises en compte lorsqu'elles sont accomplies avant l'âge de 18 ans, et ce notamment en tant qu'« autres périodes » à prendre en compte pour moitié au cours d'une période de sept années au lieu de celle de trois années prévue par la réglementation nationale antérieure, mais que lesdites périodes ne permettent de déterminer l'ancienneté dans le barème de rémunération que dans l'hypothèse où elles excèdent une durée de quatre années.
- 73 Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale prévoyant, s'agissant des fonctionnaires pour lesquels une procédure destinée à redéfinir leur position dans le barème de rémunération était pendante à la date de la publication d'une modification législative du régime de rémunération comprenant ce barème, que les rémunérations sont recalculées conformément aux nouvelles dispositions relatives à la date de référence de comparaison, dispositions comportant de nouvelles limitations en ce qui concerne l'étendue maximale des périodes éligibles, alors qu'un tel calcul n'est pas effectué pour les fonctionnaires pour lesquels une procédure ayant un objet identique, engagée antérieurement, a déjà été clôturée par une décision définitive, fondée sur une date de référence fixée de manière plus favorable en vertu de l'ancien régime de rémunération dont les dispositions considérées comme

étant discriminatoires par le juge national ont été laissées inappliquées en application directe du principe de l'égalité de traitement prévu par le droit de l'Union.

- 74 Afin de répondre à cette question, il convient d'examiner si la réglementation nationale en cause au principal, en ce qu'elle fait dépendre le nouveau calcul des rémunérations, effectué sur le fondement des dispositions relatives à la date de référence de comparaison, du fait qu'une procédure destinée à redéfinir la position du fonctionnaire dans le barème de rémunération était pendante ou clôturée au moment de la publication de cette réglementation, institue une différence de traitement contraire au droit de l'Union.
- 84 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 1^{er}, 2 et 6 de la directive 2000/78, lus en combinaison avec l'article 21 de la Charte, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale prévoyant que les périodes d'apprentissage effectuées auprès d'une collectivité territoriale nationale sont prises en compte dans leur totalité, dans le cadre de la détermination de la date de référence de comparaison, uniquement lorsque le fonctionnaire concerné a été recruté par l'État après une certaine date, alors que les périodes d'apprentissage sont prises en compte pour moitié, en étant soumises à une déduction forfaitaire, lorsque le fonctionnaire concerné a été recruté par l'État avant cette date.

En droit

- 72 Il découle de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il convient de répondre à la première question que les articles 1^{er}, 2 et 6 de la directive 2000/78, lus en combinaison avec l'article 21 de la Charte, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le classement d'un fonctionnaire est fixé sur la base de son ancienneté dans le barème de rémunération d'un ancien régime de rémunération jugé discriminatoire en ce que ce régime permettait uniquement la prise en compte, aux fins de déterminer cette ancienneté, des périodes éligibles antérieures au recrutement du fonctionnaire accomplies à partir de l'âge de 18 ans à l'exclusion de celles accomplies avant cet âge, dès lors que cette réglementation prévoit qu'une correction des périodes éligibles du fonctionnaire accomplies antérieurement à son recrutement, telles qu'initialement calculées, est effectuée en déterminant une date de référence de comparaison, aux fins de laquelle sont désormais prises en compte, pour déterminer ladite ancienneté, les périodes éligibles antérieures au recrutement accomplies avant le dix-huitième anniversaire de ce fonctionnaire

lorsque, d'une part, en ce qui concerne les périodes accomplies après le dix-huitième anniversaire, seules les « autres périodes » à considérer pour moitié sont prises en compte et, d'autre part, lesdites « autres périodes » sont augmentées de trois à sept années, mais seulement prises en considération dans la mesure où elles dépassent une durée de quatre années.

- 83 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la deuxième question que le principe d'égalité de traitement, tel que consacré à l'article 20 de la Charte, ainsi que le principe de sécurité juridique doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale prévoyant, s'agissant des fonctionnaires pour lesquels une procédure destinée à redéfinir leur position dans le barème de rémunération était pendante à la date de la publication d'une modification législative du régime de rémunération comprenant ce barème, que les rémunérations sont recalculées conformément aux nouvelles dispositions relatives à la date de référence de comparaison, dispositions comportant de nouvelles limitations en ce qui concerne l'étendue maximale des périodes éligibles, de sorte qu'une discrimination fondée sur l'âge contraire aux articles 1^{er}, 2 et 6 de la directive 2000/78, lus en combinaison avec l'article 21 de la Charte, n'est pas éliminée, alors qu'un tel calcul n'est pas effectué pour les fonctionnaires pour lesquels une procédure ayant un objet identique, engagée antérieurement, a déjà été clôturée par une décision définitive, fondée sur une date de référence fixée de manière plus favorable en vertu de l'ancien régime de rémunération dont les dispositions considérées comme étant discriminatoires par le juge national ont été laissées inappliquées en application directe du principe de l'égalité de traitement prévu par le droit de l'Union.
- 92 Au regard des observations qui précèdent, il convient de répondre à la troisième question que les articles 1^{er}, 2 et 6 de la directive 2000/78, lus en combinaison avec l'article 21 de la Charte, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale prévoyant que les périodes d'apprentissage effectuées auprès d'une collectivité territoriale nationale sont prises en compte dans leur totalité, dans le cadre de la détermination de la date de référence de comparaison, uniquement lorsque le fonctionnaire concerné a été recruté par l'État après une certaine date, alors que les périodes d'apprentissage sont prises en compte pour moitié, en étant soumises à une déduction forfaitaire, lorsque le fonctionnaire concerné a été recruté par l'État avant cette date.

Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEV) contre BB (C-681/21, 27 avril 2023)

Les faits

- 38 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, paragraphe 1 et paragraphe 2, sous a), ainsi que l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale prévoyant, pour mettre fin à une discrimination fondée sur l'âge, l'assimilation, avec effet rétroactif, du régime de pension de retraite des fonctionnaires relevant de la catégorie antérieurement **favorisée** au régime de pension de retraite des fonctionnaires relevant de la catégorie antérieurement **défavorisée**.

En droit

- 52 S'agissant, en premier lieu, de l'exigence d'un impératif d'intérêt général, il y a lieu de relever qu'un risque d'atteinte grave à l'équilibre financier du régime de pension concerné peut constituer un tel impératif (voir, en ce sens, arrêt du 7 octobre 2019, [Safeway](#), C-171/18, EU:C:2019:839, point 43 et jurisprudence citée). Or, il ne ressort pas du dossier dont dispose la Cour qu'un tel impératif a été avancé pour justifier l'effet rétroactif de la réglementation nationale en cause au principal. Si le gouvernement autrichien affirme, certes, dans ses observations écrites, que l'article 41, paragraphe 3, du PG de 2018 vise à garantir un juste équilibre entre les fonctionnaires plus âgés et les fonctionnaires plus jeunes dans le cadre de la répartition des charges censées assurer le financement à long terme du régime des pensions de retraite, il apparaît toutefois qu'une telle considération ne saurait suffire à justifier que l'assimilation rétroactive du régime de retraite des fonctionnaires relevant de la catégorie antérieurement favorisée à celui des fonctionnaires relevant de la catégorie antérieurement défavorisée était nécessaire pour éviter une atteinte grave à l'équilibre financier du régime de pension concerné. L'observation faite par ce même gouvernement selon laquelle il ressortirait de la jurisprudence de la Cour que les finalités consistant à assurer le financement durable des pensions de retraite et à réduire l'écart entre les niveaux de pensions financées par l'État pourraient être considérées, compte tenu de la large marge d'appréciation dont jouissent les États membres, comme constituant des objectifs légitimes de politique sociale, n'est pas

susceptible, en l'absence d'autres éléments pertinents permettant de conclure à la présence de tels objectifs, d'établir que la mesure en question répondait effectivement à un tel impératif d'intérêt général. Il s'ensuit qu'une justification objective de la rétroactivité de cette mesure semble faire défaut, ce qu'il appartient néanmoins à la juridiction de renvoi de vérifier.

- 54 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'article 2, paragraphe 1 et paragraphe 2, sous a), ainsi que l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent, en l'absence d'un impératif d'intérêt général, à une réglementation nationale prévoyant, pour mettre fin à une discrimination fondée sur l'âge, l'assimilation, avec effet rétroactif, du régime de pension de retraite d'une catégorie de fonctionnaires antérieurement favorisée par la législation nationale portant sur les droits à pension de retraite à celui de la catégorie de fonctionnaires antérieurement défavorisée par cette même législation.

J.M.P. contre AP Assistenzprofis GmbH (C-518/22, 7 décembre 2023)

Les faits

AP Assistenzprofis est une société offrant aux personnes handicapées des services d'assistance et de conseil visant la gestion autonome et indépendante de leur vie quotidienne. En 2018, cette société avait publié une offre d'emploi indiquant qu'une étudiante âgée de 28 ans, recherchait des assistantes personnelles de sexe féminin pour l'aider dans tous les aspects de la vie quotidienne et qui devaient « avoir de préférence entre 18 et 30 ans ».

Une femme née au cours de l'année 1968 avait postulé à cette offre d'emploi et a reçu une réponse négative de la part de AP Assistenzprofis. Après avoir exercé ses droits par la voie extrajudiciaire elle a introduit un recours contre AP Assistenzprofis devant l'Arbeitsgericht Köln visant à obtenir l'indemnisation d'un dommage résultant d'une discrimination fondée sur l'âge.

Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, paragraphe 5 ; l'article 4, paragraphe 1 ; l'article 6, paragraphe 1, et/ou l'article 7 de la directive 2000/78, lus à la lumière des dispositions de la Charte ainsi que de l'article 19 de la convention handicap de l'ONU, doivent être

interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à ce que le recrutement d'une personne fournissant une assistance personnelle soit soumis à une condition d'âge, en application d'une législation nationale prévoyant la prise en compte des souhaits individuels des personnes ayant droit, en raison de leur handicap, à des prestations de services d'assistance personnelle.

En droit

La législation nationale (allemande) prévoit que les souhaits légitimes des personnes handicapées doivent être respectés dans la mesure où ils sont raisonnables et en tenant compte de la situation personnelle, de l'âge, du sexe, de la famille ainsi que des besoins religieux et philosophiques de ces personnes.

Cette législation vise à garantir le droit des personnes handicapées à déterminer leurs conditions de vie, dans la mesure du possible, en toute autonomie et sous leur propre responsabilité. Cet objectif est couvert par l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78, car il vise à protéger le droit à l'autodétermination des personnes handicapées, en vertu duquel elles doivent pouvoir choisir comment, où et avec qui elles vivent. En outre, le respect de l'autodétermination des personnes handicapées est également un objectif consacré par l'article 19 de la convention handicap de l'ONU, dont les dispositions peuvent être invoquées afin d'interpréter celles de la directive 2000/78 - y compris l'article 2, paragraphe 5, de celle-ci. En effet, cette directive fait l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention (voir, en ce sens, arrêt du 11 septembre 2019, *Nobel Plásticos Ibérica*, C 397/18, EU:C:2019:703, point 40 et jurisprudence citée).

L'indication de la préférence d'une tranche d'âge de 18 à 30 ans dans l'offre d'emploi en question trouvait son origine dans le besoin individuel de l'étudiante de bénéficier d'une assistance personnelle pour son accompagnement dans tous les domaines de sa vie sociale quotidienne en tant qu'étudiante âgée de 28 ans. L'assistance touchait sa sphère privée et intime dans le cadre de tâches générales qui concernaient non seulement l'organisation de sa vie quotidienne, y compris la planification de besoins strictement personnels, mais aussi la gestion de sa vie sociale et culturelle. La préférence pour une certaine tranche d'âge était notamment motivée par la circonstance que la personne fournissant l'assistance devait pouvoir facilement s'intégrer dans l'environnement personnel, social et universitaire de l'étudiante.

Dans cette situation, la prise en compte de la préférence pour une certaine tranche d'âge est susceptible de promouvoir le respect du droit à l'autodétermination, en ce qu'il apparaît raisonnable de s'attendre à ce qu'une personne appartenant à la même tranche d'âge que la personne handicapée s'intègre plus facilement dans l'environnement personnel, social et universitaire de cette dernière.

Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78, lu à la lumière de l'article 26 de la Charte ainsi que de l'article 19 de la convention de l'ONU, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce que le recrutement d'une personne fournissant une assistance personnelle soit soumis à une condition d'âge, en application d'une législation nationale prévoyant la prise en compte des souhaits individuels des personnes ayant droit, en raison de leur handicap, à des prestations de services d'assistance personnelle, si une telle mesure est nécessaire à la protection des droits et des libertés d'autrui.

Tableau récapitulatif critère protégé 'âge'

N°	Date	Nom	Concerne	A retenir
C-144/04	22-11-2005	Werner Mangold	Contrat à durée déterminée après 52 ans	1. Raisonement en matière de proportionnalité 2. Non-discrimination âge = principe général de droit communautaire
C-411/05	16-10-2007	Félix Palacios de la Villa	Retraite d'office - CCT	Objectif légitime – précision
C-427/06	23-9-2008	Birgit Barsch	Pension de veuve	Pas de lien avec le droit communautaire
C-388/07	5-3-2009	Age Concern England	Retraite d'office	1. Objectif légitime 2. Proportionnalité
C-88/08	18-6-2009	David Hütter	Ancienneté acquise avant un âge minimum	Objectif légitime
C-341/08	12-1-2010	Dominica Petersen	Retraite d'office – dentiste conventionné	1. Objectif légitime 2. Proportionnalité
C-555/07	19-1-2010	Seda Küçükdeveci	Ancienneté acquise avant un âge minimum	
C-246/09	8-7-2010	Susanne Bulicke	Emploi – engagement	Délai de recours
C-499/08	12-10-2010	Ole Andersen	Restriction mise à la retraite	Proportionnalité
C-45/09	12-10-2010	Gisela Rosenblatt	Retraite d'office	CCT
C-250/09	18-11-2010	Vasil Ivanov Georgiev	Retraite d'office	Objectif légitime

				Proportionnalité
C-229/08	12-1-2010	Colin Wolf	Age maximum pompier	Objectif légitime
C-447/09	13-9-2011	Reinhardt Prigge	Pilote de ligne	Objectif légitime
C-159/10	21-7-2011	Gerhard Fuchs et Peter Köhler	Retraite d'office	Objectif légitime
C-297/10	8-9-2011	Sabine Hennings et Alexander Mai	Grade et rémunération	
C-132/11	7-6-2012	Tyrolean Airways	Ancienneté – périodes prises en compte	Ancienneté versus âge
C-141/11	5-7-2012	Torsten Hörnfeldt	Retraite d'office	Précision de l'objectif légitime
C-286/12	6-11-2012	Commission européenne contre Hongrie	Retraite d'office	Le fait que la législation contestée a été annulée par la Cour Constitutionnelle ne rend pas le recours irrecevable ou inutile
C-476/11	26-9-2013	Glennie Kristensen	Cotisation régime retraite spécial	Test de proportionnalité
C-546/11	26-9-2013	Erik Toftgaard	Mise en disponibilité	Notion de rémunération
C-429/12	16-1-2014	Siegfried Pohl	Ancienneté acquise avant un âge minimum	Principe d'équivalence Principe d'effectivité

C-501/12	19-6-2014	Thomas Specht	Barèmes	Champ d'application fonctionnaires
C-530/13	11-11-2014	Leopold Schmitzer	Ancienneté acquise avant un âge minimum	Une législation qui harmonise avec la Directive ne peut en même temps alourdir certaines conditions
C-416/13	13-11-2014	Mario Vital Pérez	Age maximum de 30 ans pour accès concours police	Les états disposent d'une large marge d'appréciation mais on ne peut vider la directive de son sens
C-529/13	21-1-2015	Georg Felber	Pension de retraite	Périodes à prendre en compte pour le calcul de la pension
C- 417/13	28-1-2015	Gotthard Starkajob	Pension de retraite	Modification après arrêt Hütter
C-515/13	26-2-2015	Tekniq	Prime en surplus du préavis non due en cas d'âge de pension légale	Bilka test
C-262/14	21-5-2015	SCMD	Interdiction cumul pension et salaire secteur public	La législation nationale vise une catégorie socio-professionnelle mais pas l'âge
C-20/13	9-9-2015	Daniel Unland	Mode de calcul du salaire pour magistrats	La règle d'application en période transitoire peut être conforme à la directive même si son point de départ est discriminatoire.
C-432/14	1-10-2015	O.	Indemnité après contrat d'étudiant à durée déterminée pendant les vacances scolaires	Notion de travailleur Comparabilité
C-441/14	19-4-2016	Karsten Eigil Rasmussen	Fin de contrat	La Directive s'applique à un conflit entre particuliers

C-122/15	2-6-2016	C.	Pension - impôt	Hors champ matériel de la Directive
C-159/15	16-6-2016	Frans Lesar	Calcul pension	
C-548/15	10-1-2016	J.J. de Lange	Frais de formation	Les frais de formation professionnelle font partie du champ d'application de la Directive
C-258/15	15-11-2016	Gorka Salaberria Sorondo	Limite d'âge pour accéder à la police	Raisonnement analogue à Colin Wolf
C-443/15	24-11-2016	David L. Parris	Limite d'âge pension	Tous les couples sont tenus à la limite d'âge
C-539/15	21-12-2016	Daniel Bowman	Période d'études – échelon salarial	La règle vaut pour tous les travailleurs dont la période d'études est prise en compte
C-190/16	5-7-2017	Werner Fries	Age pilote	Sécurité trafic aérien
C-143/16	19-7-2017	Abercrombie & Fitch Italia	Limite d'âge contrat spécifique	A comparer avec emploi Rosetta
C-46/17	28-2-2018	Hubertus John	Age de la pension	Contrat à durée déterminée
C-482/16	14-3-2018	Georg Stollwitzer	Prise en compte période d'activité avant 18 ans	Réforme de la législation suite aux arrêts de la CJUE rendus dans la matière
C-378/17	4-12-2018	Minister for Justice and Equality	Organe de contrôle	Primauté du droit de l'Union
C-49/18	7-2-2019	Carlos Escibano Vindel	Baisse de salaire	Impact différencié – équilibre du budget
C-154/18	14-2-2019	Tomás Horgan	Echelons salariaux	Equilibre du budget
C-24/17	8-5-2019	Österreichischer Gewerkschaftsbund	Echelons salariaux	Compensation rétroactive

C-396/14	8-5-2019	Martin Leitner	Echelons salariaux	Compensation rétroactive
c-396/18	7-11-2019	Genaro Cafaro	Pension automatique a 60 ans	Pilote de l'armée
C-585/18	19-11-2019	Sąd Najwyższy	Obligation de prendre une pension anticipée	
C-773/18	27-2-2020	TK	Echelons salariaux sur base de l'âge	Fonctionnaires
C-670/18	2-4-2020	Commune di Gesturi	Appel public	Limite d'âge
C-223/19	24-9-2020	YS	Pension complémentaire	Contrôle tant par rapport à la directive genre que par rapport à la directive AD
C-511/19	15-4-2021	AB	Réserve d'emploi avant l'âge de la pension	Gestion du marché de l'emploi
C-587/20	2-6-2022	Ligebehandlingsnævnet	Limite d'âge personne élue à la présidence d'une fédération d'une organisation de travailleurs et membre de son personnel politique	La fonction de président de syndicat relève du champ d'application de la directive
C-301/21	20-10-2022	Curtea de Apel Alba Iulia	Augmentation salariale suite à une décision de justice	Pas de discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge
C-304/21	17-11-2022	VT	Limite d'âge commissaire de police 30 ans	Exigence professionnelle essentielle et déterminante ?
C-52/22	20-4-2023	BVAEB	Montant de la pension de retraite adapté à un moment différent	Objectif légitime de politique de l'emploi et du marché du travail

			pour certains fonctionnaires	
C-650/21	20-4-2023	Landespolizeidirektion Niederösterreich en Finanzamt Österreich	Rémunération des fonctionnaires	
C-681/21	27-4-2023	BVAEB	Adaptation des pensions de retraite	Discrimination directe âge
C-518/22	7-12-2023	Assistenzprofis	Assistance personnelle personne handicapée – condition d'âge	Il est permis de poser une condition d'âge

Critère protégé ‘conviction religion et convictions’

Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contre G4S Secure Solutions NV (C-157/15, 14 mars 2017)

Les faits

- 10 G4S est une entreprise privée qui fournit, notamment, des services de réception et d'accueil à des clients appartenant tant au secteur public qu'au secteur privé.
- 11 Le 12 février 2003, M^{me} Achbita, de confession musulmane, a commencé à travailler comme réceptionniste pour le compte de G4S. Elle était employée par cette dernière sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il prévalait, alors, une règle non écrite au sein de G4S en vertu de laquelle les travailleurs ne pouvaient pas porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses.
- 12 Au mois d'avril 2006, M^{me} Achbita a fait savoir à ses supérieurs hiérarchiques qu'elle avait désormais l'intention de porter le foulard islamique pendant les heures de travail.
- 13 En réponse, la direction de G4S a informé M^{me} Achbita que le port d'un foulard ne serait pas toléré car le port visible de signes politiques, philosophiques ou religieux était contraire à la neutralité à laquelle s'astreignait l'entreprise.
- 14 Le 12 mai 2006, après un arrêt de travail pour cause de maladie, M^{me} Achbita a fait savoir à son employeur qu'elle reprendrait le travail le 15 mai et qu'elle allait porter le foulard islamique.
- 15 Le 29 mai 2006, le comité d'entreprise de G4S a approuvé une modification du règlement intérieur, qui est entrée en vigueur le 13 juin 2006, aux termes de laquelle « il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle ».

- 16 Le 12 juin 2006, en raison de la volonté persistante, manifestée par M^{me} Achbita, de porter, en tant que musulmane, le foulard islamique sur son lieu de travail, celle-ci a été licenciée. Elle a reçu le paiement d'une indemnité de licenciement correspondant à trois mois de salaire et des avantages acquis en vertu du contrat de travail.

En droit

L'article 2, paragraphe 2, sous a), 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 que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive.

En revanche, une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.

Asma Bougnaoui et Association de défense des droits de l'Homme (ADDH) contre Micropole SA (C-188/15, 14 mars 2017)

Les faits

- 13 Il ressort des éléments du dossier dont dispose la Cour que M^{me} Bougnaoui a rencontré, au mois d'octobre 2007, lors d'une foire étudiante, préalablement à son embauche par l'entreprise privée Micropole, un représentant de celle-ci, qui l'a informée du fait que le port du foulard

islamique pourrait poser problème quand elle serait en contact avec les clients de cette société. Lorsque M^{me} Bougnaoui s'est présentée, le 4 février 2008, à Micropole pour y effectuer son stage de fin d'études, elle portait un simple bandana. Par la suite, elle a porté un foulard islamique sur son lieu du travail. À la fin de ce stage, Micropole l'a engagée, à compter du 15 juillet 2008, sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'ingénieur d'études.

- 14 Après avoir été convoquée, le 15 juin 2009, à un entretien préalable à un éventuel licenciement, M^{me} Bougnaoui a été licenciée par une lettre du 22 juin 2009 rédigée comme suit:

« [...] Dans le cadre de vos fonctions, vous êtes amenée à intervenir sur des missions pour le compte de nos clients.

Nous vous avons demandé d'intervenir pour le client [...] le 15 mai dernier sur [son] site [...]. À la suite de cette intervention, le client nous a indiqué que le port du voile, que vous portez effectivement tous les jours, avait gêné un certain nombre de ses collaborateurs. Il a également demandé à ce qu'il n'y ait "pas de voile la prochaine fois".

Lors de votre embauche dans notre société et de vos entretiens avec votre Manager opérationnel [...] et la Responsable du recrutement [...], le sujet du port du voile avait été abordé très clairement avec vous. Nous vous avons précisé que nous respections totalement le principe de liberté d'opinion ainsi que les convictions religieuses de chacun, mais que, dès lors que vous seriez en contact en interne ou en externe avec les clients de l'entreprise, vous ne pourriez porter le voile en toutes circonstances. En effet, dans l'intérêt et pour le développement de l'entreprise, nous sommes contraints, vis-à-vis de nos clients, de faire en sorte que la discrétion soit de mise quant à l'expression des options personnelles de nos salariés.

Lors de notre entretien du 17 juin dernier, nous vous avons réaffirmé ce principe de nécessaire neutralité que nous vous demandions d'appliquer à l'égard de notre clientèle. Nous vous avons à nouveau demandé si vous pouviez accepter ces contraintes professionnelles en acceptant de ne pas porter le voile et vous nous avez répondu par la négative.

Nous considérons que ces faits justifient, pour les raisons susmentionnées, la rupture de votre contrat de travail. Dans la mesure où votre position rend impossible la poursuite de votre activité au service de l'entreprise, puisque nous ne pouvons envisager, de votre fait, la poursuite de

prestations chez nos clients, vous ne pourrez effectuer votre préavis. Cette inexécution du préavis vous étant imputable, votre préavis ne vous sera pas rémunéré.

Nous regrettons cette situation dans la mesure où vos compétences professionnelles et votre potentiel nous laissaient espérer une collaboration durable. »

En 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 que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition.

Vera Egenberger contre Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (C-414/16, 17 avril 2018)

Les faits

24 Au mois de novembre 2012, l'Evangelisches Werk a publié une offre d'emploi à durée déterminée pour un projet concernant l'établissement du rapport parallèle sur la convention internationale des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Conformément à cette offre d'emploi, les tâches à accomplir comprenaient l'accompagnement du processus d'établissement des rapports étatiques sur ladite convention portant sur la période allant de 2012 à 2014, l'élaboration du rapport parallèle sur le rapport étatique allemand ainsi que d'observations et de contributions spécialisées, la représentation, dans le cadre du projet, de la diaconie d'Allemagne à l'égard du monde politique, du public et des organisations de défense des droits de l'homme ainsi que la coopération au sein de certaines instances, l'information et la coordination du processus de formation d'opinion dans le domaine de l'association, ainsi que l'organisation, l'administration et l'établissement de rapports techniques dans le domaine du travail.

25 Par ailleurs, ladite offre d'emploi précisait les conditions que les candidats devaient remplir. L'une d'entre elles était ainsi rédigée :

« L'appartenance à une église protestante ou à une église membre de la communauté de travail des églises chrétiennes en Allemagne et l'identification avec la mission diaconale sont des prérequis. Veuillez indiquer votre confession dans votre curriculum vitæ. »

26 M^{me} Egenberger, sans confession, a postulé au poste proposé. Alors que sa candidature était restée en lice après une première sélection faite par l'Evangelisches Werk, l'intéressée n'a pas été invitée à un entretien. De son côté, le candidat finalement retenu avait indiqué, concernant son appartenance confessionnelle, être « un chrétien socialisé au sein de l'église protestante régionale de Berlin ».

En droit

1) L'article 4, paragraphe 2, 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, lu en combinaison avec les articles 9 et 10 de celle-ci ainsi qu'avec l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens que, lorsqu'une église ou une autre organisation dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions fait valoir, au soutien d'un acte ou d'une décision tel le rejet d'une candidature à un emploi en son sein, que, par la nature des activités concernées ou par le contexte dans lequel ces activités sont amenées à être exercées, la religion constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de cette église ou de cette organisation, une telle allégation doit pouvoir, le cas échéant, faire l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif requérant de s'assurer que, dans le cas d'espèce, il est satisfait aux critères énoncés à l'article 4, paragraphe 2, de cette directive.

2) L'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que l'exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée qui y est visée renvoie à une exigence nécessaire et objectivement dictée, eu égard à l'éthique de l'église ou de l'organisation concernée, par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause et ne saurait couvrir des considérations étrangères à cette éthique ou au droit à l'autonomie de cette église ou de cette organisation. Cette exigence doit être conforme au principe de proportionnalité.

3) Une juridiction nationale, saisie d'un litige opposant deux particuliers, est tenue, lorsqu'il ne lui est pas possible d'interpréter le droit national applicable de manière conforme à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables des articles 21 et 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de garantir le plein effet de ces articles en laissant au besoin inappliquée toute disposition nationale contraire.

Point(s) d'attention

- 65 S'agissant de ceux-ci, il importe de préciser, en premier lieu, en ce qui concerne le caractère « essentiel » de l'exigence, que le recours à cet adjectif signifie que, pour le législateur de l'Union, l'appartenance à la religion ou l'adhésion aux convictions sur lesquelles est fondée l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause doit apparaître nécessaire en raison de l'importance de l'activité professionnelle en cause pour l'affirmation de cette éthique ou l'exercice par cette église ou cette organisation de son droit à l'autonomie.
- 66 En ce qui concerne, en deuxième lieu, le caractère « légitime » de l'exigence, l'emploi de ce terme démontre que le législateur de l'Union a entendu assurer que l'exigence portant sur l'appartenance à la religion ou l'adhésion aux convictions sur lesquelles est fondée l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause ne serve pas à poursuivre un but étranger à cette éthique ou à l'exercice par cette église ou cette organisation de son droit à l'autonomie.
- 67 S'agissant, en troisième lieu, du caractère « justifié » de l'exigence, ce terme implique non seulement que le contrôle du respect des critères figurant à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 puisse être effectué par une juridiction nationale, mais également que l'église ou l'organisation ayant émis cette exigence a l'obligation de démontrer, à la lumière des circonstances factuelles du cas d'espèce, que le risque allégué d'atteinte à son éthique ou à son droit à l'autonomie est probable et sérieux, de sorte que l'instauration d'une telle exigence s'avère effectivement nécessaire.
- 76 L'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions revêt un caractère impératif en tant que principe général de droit de l'Union. Consacrée à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, cette interdiction se suffit à elle-même pour conférer aux particuliers un droit invocable en tant que tel dans un litige qui les oppose dans un domaine couvert par le droit de

l'Union (voir, en ce qui concerne le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, point 47).

IR contre JQ (C-68/17, 11 septembre 2018)

Les faits

- 23 IR est une société à responsabilité limitée de droit allemand. Son objet social consiste en la réalisation, notamment par la gestion d'hôpitaux, des missions de Caritas (confédération internationale d'organisations catholiques à but caritatif), en tant qu'expression de l'existence et de la nature de l'Église catholique romaine. IR ne poursuit pas de but lucratif à titre principal et est soumise au contrôle de l'archevêque catholique de Cologne (Allemagne).
- 24 JQ est de confession catholique. Il est médecin de formation et travaille, depuis l'année 2000, auprès d'IR en tant que chef du service de médecine interne d'un hôpital, sur la base d'un contrat de travail conclu sur le fondement de la GrO 1993.
- 25 JQ était marié selon le rite catholique. Sa première épouse s'est séparée de lui en 2005 et leur divorce a été prononcé en mars 2008. Au mois d'août 2008, JQ a contracté un mariage civil avec sa nouvelle compagne, sans que son premier mariage ait été annulé.
- 26 Ayant pris connaissance de ce nouveau mariage, IR a, par lettre du 30 mars 2009, licencié JQ, avec effet au 30 septembre 2009.
- 27 JQ a introduit un recours contre ce licenciement devant l'Arbeitsgericht (tribunal du travail, Allemagne) en faisant valoir que son remariage ne constituait pas un motif valable dudit licenciement. Selon JQ, son licenciement violerait le principe de l'égalité de traitement dès lors que, conformément à la GrO 1993, le remariage d'un chef de service de confession protestante ou sans confession n'aurait eu aucune conséquence sur la relation de travail de ce dernier avec IR.

En droit

- 1) L'article 4, paragraphe 2, second alinéa, 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 :
 - d'une part, qu'une église ou une autre organisation dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, et qui gère un établissement hospitalier constitué sous la forme d'une société de capitaux de droit privé, ne saurait décider de soumettre ses employés exerçant des fonctions d'encadrement à des exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté envers cette éthique distinctes en fonction de la confession ou de l'absence de confession de ces employés, sans que cette décision puisse, le cas échéant, faire l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif requérant de s'assurer qu'il est satisfait aux critères énoncés à l'article 4, paragraphe 2, de cette directive, et
 - d'autre part, qu'une différence de traitement, en termes d'exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté envers ladite éthique, entre employés occupant des postes d'encadrement, en fonction de leur confession ou de l'absence de confession, n'est conforme à ladite directive que si, au regard de la nature des activités professionnelles concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause et conforme au principe de proportionnalité, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier.
- 2) Une juridiction nationale, saisie d'un litige opposant deux parties privées, est tenue, lorsqu'il ne lui est pas possible d'interpréter le droit national applicable de manière conforme à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables des principes généraux du droit de l'Union, tels que le principe de non-discrimination en raison de la religion ou des convictions désormais consacré à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et de garantir le plein effet des droits en découlant, en laissant au besoin inappliquée toute disposition nationale contraire.

Point(s) d'attention

- 39 Eu égard aux explications fournies par la juridiction de renvoi quant à sa première question, il importe, en premier lieu, s'agissant du champ d'application personnel de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78, de déterminer si la circonstance que, dans l'affaire au principal, l'entité ayant requis de ses employés une attitude de bonne foi et de loyauté soit une société de capitaux de droit privé est susceptible d'empêcher celle-ci de se prévaloir de cette disposition.
- 40 À cet égard, il y a lieu de constater que, eu égard au caractère général des termes utilisés à l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78 pour définir ce champ d'application personnel, à savoir les « églises et [...] autres organisations publiques ou privées », des considérations quant à la nature et à la forme juridiques de l'entité concernée ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence sur l'applicabilité de cette disposition à une situation telle que celle en cause au principal. En particulier, la référence aux organisations privées couvre des établissements qui, comme IR, sont constitués selon le droit privé.
- 55 Il résulte des considérations exposées aux points 49 à 54 du présent arrêt qu'une église ou une autre organisation publique ou privée dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions ne saurait traiter différemment, en termes d'exigence d'une attitude de bonne foi et de loyauté envers cette éthique, ses employés occupant des postes d'encadrement, en fonction de leur appartenance à la religion ou de leur adhésion aux convictions de cette église ou de cette autre organisation, que si, au regard de la nature des activités professionnelles concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à ladite éthique.
- 57 En l'occurrence, l'exigence en cause dans l'affaire au principal a trait au respect d'un élément déterminé de l'éthique de l'Église catholique, à savoir le caractère sacré et indissoluble du mariage religieux.
- 58 Or, l'adhésion à cette conception du mariage n'apparaît pas nécessaire pour l'affirmation de l'éthique d'IR compte tenu des activités professionnelles exercées par JQ, à savoir la fourniture, dans le milieu hospitalier, de conseils et de soins médicaux ainsi que la gestion du service de médecine interne dont il était le chef. Elle n'apparaît donc pas être une condition essentielle de

l'activité professionnelle, au sens de l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78, ce qu'il appartient, toutefois, à la juridiction de renvoi de vérifier.

- 59 La constatation selon laquelle l'adhésion à cette composante de l'éthique de l'organisation concernée ne saurait constituer, en l'occurrence, une exigence professionnelle essentielle, est corroborée par la circonstance, confirmée par IR lors de l'audience devant la Cour et rappelée par M. l'avocat général au point 67 de ses conclusions, que des postes à responsabilité médicale comportant des fonctions d'encadrement, analogues à celui qui était occupé par JQ, ont été confiés à des employés d'IR n'étant pas de confession catholique et, partant, n'étant pas tenus à la même exigence d'attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique d'IR.
- 60 Ensuite, il convient de relever que, au regard du dossier soumis à la Cour, l'exigence en cause au principal n'apparaît pas comme étant justifiée au sens de l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78. Il appartient, toutefois, à la juridiction de renvoi de vérifier si IR a établi que, à la lumière des circonstances de l'affaire au principal, il existe un risque probable et sérieux d'atteinte à son éthique ou à son droit à l'autonomie (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 67).

Cresco Investigation GmbH contre Markus Achatzi (C-193/17, 22 janvier 2019)

Les faits

- 12 En vertu de l'article 7, paragraphe 3, de l'ARG, le Vendredi saint est un jour férié payé, assorti d'une période de repos de 24 heures, pour les membres des Églises protestantes des confessions d'Augsbourg et helvétique, de l'Église vieille-catholique et de l'Église évangélique méthodiste (ci-après les « églises visées par l'ARG »). Si un membre de l'une de ces églises travaille néanmoins durant cette journée, il a droit à une rémunération supplémentaire pour ce jour férié (ci-après l'« indemnité de jour férié »).
- 13 M. Achatzi est un travailleur salarié de Cresco, agence de détectives privés, et n'est membre d'aucune des églises visées par l'ARG. Il estime avoir été privé de manière discriminatoire de

l'indemnité de jour férié pour le travail qu'il a effectué le 3 avril 2015, jour du Vendredi saint, et sollicite, à ce titre, le paiement, par son employeur, de 109,09 euros, majorés des intérêts.

En droit

- 1) L'article 1^{er} et l'article 2, paragraphe 2, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'une législation nationale en vertu de laquelle, d'une part, le Vendredi saint n'est un jour férié que pour les travailleurs qui sont membres de certaines églises chrétiennes et, d'autre part, seuls ces travailleurs ont droit, s'ils sont amenés à travailler durant ce jour férié, à une indemnité complémentaire à la rémunération perçue pour les prestations accomplies durant cette journée constitue une discrimination directe en raison de la religion.

Les mesures prévues par cette législation nationale ne peuvent être considérées ni comme des mesures nécessaires à la préservation des droits et des libertés d'autrui, au sens de l'article 2, paragraphe 5, de ladite directive, ni comme des mesures spécifiques destinées à compenser des désavantages liés à la religion, au sens de l'article 7, paragraphe 1, de la même directive.

- 2) L'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doit être interprété en ce sens que, aussi longtemps que l'État membre concerné n'a pas modifié, afin de rétablir l'égalité de traitement, sa législation n'octroyant le droit à un jour férié le Vendredi saint qu'aux travailleurs membres de certaines églises chrétiennes, un employeur privé soumis à cette législation a l'obligation d'accorder également à ses autres travailleurs le droit à un jour férié le Vendredi saint, pour autant que ces derniers ont au préalable demandé à cet employeur de ne pas devoir travailler ce jour-là, et, par voie de conséquence, de reconnaître à ces travailleurs le droit à une indemnité complémentaire à la rémunération perçue pour les prestations accomplies durant cette journée, lorsque ledit employeur a refusé de faire droit à une telle demande.

IX contre WABE eV et MH Müller Handels GmbH contre MJ (C-804/18 et C-341/19; 15 juillet 2021)

Les faits IX

- 22 WABE exploite un grand nombre de crèches situées en Allemagne, lesquelles font travailler plus de 600 employés et accueillent environ 3 500 enfants. Elle se veut neutre à l'égard des partis politiques et des confessions religieuses.
- 23 Il ressort de la demande de décision préjudicielle dans cette affaire que, dans le cadre de son fonctionnement quotidien, WABE suit et partage sans réserve les recommandations de la ville de Hambourg (Allemagne) pour l'instruction et l'éducation des enfants applicables dans les établissements d'accueil collectif, publiées au mois de mars 2012 par l'administration du travail, des affaires sociales, de la famille et de l'intégration de la ville de Hambourg. Ces recommandations prévoient, notamment, que « [t]ous les établissements ont pour tâche d'aborder et d'expliquer les questions éthiques fondamentales ainsi que les croyances religieuses et autres comme faisant partie de notre monde. Les établissements donnent ainsi aux enfants l'occasion de s'interroger sur des questions touchant le sens de la vie, comme la joie et la souffrance, la santé et la maladie, la justice et l'injustice, la culpabilité et l'échec, la paix et les conflits ainsi que Dieu. Ils aident les enfants à apporter dans la discussion leurs sentiments et leurs convictions à cet égard. La possibilité d'approcher ces questions avec curiosité et de les approfondir amène à s'intéresser aux contenus et aux traditions des orientations religieuses et culturelles représentées au sein du groupe d'enfants. De cette manière se développent l'estime et le respect des autres religions, des autres cultures et convictions. Cette confrontation renforce l'enfant dans la considération de sa propre image et dans l'expérience d'une société qui fonctionne. Cela comprend également la possibilité pour les enfants de vivre au cours de l'année les fêtes d'origine religieuse et d'y participer activement. Dans la rencontre avec d'autres religions, les enfants apprennent à connaître différentes formes de recueillement, de foi et de spiritualité ».

- 24 IX est éducatrice spécialisée et travaille pour WABE depuis l'année 2014. Elle a décidé, au début de l'année 2016, de porter un foulard islamique. Du 15 octobre 2016 au 30 mai 2018, elle a bénéficié d'un congé parental.

Les faits MJ

- 35 MJ est employée depuis l'année 2002 en tant que conseillère de vente et caissière dans l'une des filiales de MH. Depuis l'année 2014, elle porte un foulard islamique. Ne s'étant pas conformée à la demande de MH de retirer ce foulard sur son lieu de travail, elle a été affectée à un autre poste lui permettant de porter ledit foulard. Au mois de juin 2016, MH lui a, de nouveau, demandé de retirer ledit foulard. À la suite du refus de MJ de se conformer à cette demande, elle a été renvoyée chez elle. Au mois de juillet 2016, MH lui a enjoint de se présenter sur son lieu de travail sans signes ostentatoires et de grande taille d'expression d'une quelconque conviction religieuse, politique ou philosophique.

En droit

- 1) L'article 1^{er} et l'article 2, paragraphe 2, sous a), 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, doivent être interprétés en ce sens qu'une règle interne d'une entreprise, interdisant aux travailleurs de porter tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail, ne constitue pas, à l'égard des travailleurs qui observent certaines règles vestimentaires en application de préceptes religieux, une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de cette directive, dès lors que cette règle est appliquée de manière générale et indifférenciée.
- 2) L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions, découlant d'une règle interne d'une entreprise interdisant aux travailleurs de porter tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail, est susceptible d'être justifiée par la volonté de l'employeur de poursuivre une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse à l'égard des clients ou des usagers, pour autant, en premier lieu, que cette politique réponde à un besoin véritable de cet employeur, qu'il incombe à ce dernier d'établir en prenant notamment en considération les attentes légitimes desdits clients ou

usagers ainsi que les conséquences défavorables que cet employeur subirait en l'absence d'une telle politique, compte tenu de la nature de ses activités ou du contexte dans lequel celles-ci s'inscrivent, en deuxième lieu, que cette différence de traitement soit apte à assurer la bonne application de cette politique de neutralité, ce qui suppose que cette politique soit suivie de manière cohérente et systématique, et, en troisième lieu, que cette interdiction soit limitée au strict nécessaire au regard de l'ampleur et de la gravité réelles des conséquences défavorables que l'employeur cherche à éviter par une telle interdiction.

- 3) L'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une discrimination indirecte fondée sur la religion ou les convictions découlant d'une règle interne d'une entreprise interdisant, sur le lieu du travail, le port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses dans l'objectif d'assurer une politique de neutralité au sein de cette entreprise, ne peut être justifiée que si une telle interdiction couvre toute forme visible d'expression des convictions politiques, philosophiques ou religieuses. Une interdiction qui est limitée au port de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ostentatoires et de grande taille est susceptible de constituer une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions, laquelle ne saurait en tout état de cause être justifiée sur le fondement de cette même disposition.
- 4) L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que les dispositions nationales protégeant la liberté de religion peuvent être prises en compte en tant que dispositions plus favorables, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de cette directive, dans le cadre de l'examen du caractère approprié d'une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions.

L.F. contre S.C.R.L. (C-344/20, 13 octobre 2022)

Les faits

- 14 Le 14 mars 2018, dans le cadre de sa formation professionnelle en bureautique, la requérante au principal, qui est de confession musulmane et porte le foulard islamique, a adressé une candidature spontanée à S.C.R.L. en vue d'y effectuer un stage non rémunéré de six semaines.

- 15 Le 22 mars 2018, la requérante au principal a été reçue pour un entretien avec des responsables de S.C.R.L., au terme duquel ces derniers ont indiqué avoir un avis positif quant à sa candidature et lui ont demandé si elle pouvait accepter de se conformer à la règle de neutralité promue au sein de S.C.R.L.
- 16 Cette règle de neutralité est inscrite à l'article 46 du règlement de travail de S.C.R.L., qui prévoit que « [l]es travailleurs s'engagent à respecter la politique de neutralité stricte qui prévaut au sein de l'entreprise » et que ces travailleurs « veilleront dès lors à ne manifester en aucune manière, ni en paroles, ni de manière vestimentaire, ni d'aucune autre manière, leurs convictions religieuses, philosophiques ou politiques, quelles qu'elles soient ».
- 17 La requérante au principal a signifié aux responsables de S.C.R.L. qu'elle refuserait d'enlever son foulard et de se conformer à ladite règle de neutralité.
- 18 Aucune suite n'ayant été donnée à sa candidature, la requérante au principal a renouvelé, au mois d'avril 2018, sa demande de stage auprès de S.C.R.L. en proposant de porter un autre type de couvre-chef. En réponse à cette nouvelle demande, S.C.R.L. l'a informée qu'elle ne pouvait lui proposer un tel stage au motif qu'aucun couvre-chef n'était autorisé dans ses locaux, que ce soit une casquette, un bonnet ou un foulard.

En droit

I.

- 24 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 1er de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que les termes « la religion ou les convictions » y figurant constituent un seul et unique motif de discrimination ou si, à l'inverse, ces termes visent des motifs de discrimination distincts.
- 29 Eu égard à ces considérations, il convient de répondre à la première question que l'article 1er de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que les termes « la religion ou les convictions » y figurant constituent un seul et unique motif de discrimination couvrant tant les convictions religieuses que les convictions philosophiques ou spirituelles.

II.

30 Par sa troisième question, qu'il convient d'examiner en deuxième lieu, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une disposition d'un règlement de travail d'une entreprise interdisant aux travailleurs de manifester en paroles, de manière vestimentaire ou de toute autre manière, leurs convictions religieuses, philosophiques ou politiques, quelles qu'elles soient, constitue, à l'égard des travailleurs qui entendent exercer leur liberté de religion et de conscience par le port visible d'un signe ou d'un vêtement à connotation religieuse, une discrimination directe « fondée sur la religion ou les convictions », au sens de cette directive.

42 Au vu de ce qui précède, il convient de répondre à la troisième question que l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une disposition d'un règlement de travail d'une entreprise interdisant aux travailleurs de manifester en paroles, de manière vestimentaire ou de toute autre manière, leurs convictions religieuses ou philosophiques, quelles qu'elles soient, ne constitue pas, à l'égard des travailleurs qui entendent exercer leur liberté de religion et de conscience par le port visible d'un signe ou d'un vêtement à connotation religieuse, une discrimination directe « fondée sur la religion ou les convictions », au sens de cette directive, dès lors que cette disposition est appliquée de manière générale et indifférenciée.

III.

46 Cela étant précisé, il ressort de la demande de décision préjudicielle que la deuxième question posée par la juridiction de renvoi vise, en substance, à clarifier la marge d'appréciation dont disposent les États membres pour adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans la directive 2000/78, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de cette directive.

54 Or, la marge d'appréciation reconnue aux États membres ne saurait aller jusqu'à permettre à ces derniers ou aux juridictions nationales de scinder, en plusieurs motifs, l'un des motifs de discrimination énumérés de manière exhaustive à l'article 1er de la directive 2000/78, sous peine de mettre en cause le texte, le contexte et la finalité de ce motif et de porter atteinte à l'effet utile du cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail mis en place par cette directive.

62 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la deuxième question que l'article 1er de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que des dispositions nationales assurant la transposition de cette directive dans le droit national, qui sont interprétées en ce sens que les convictions religieuses et les convictions philosophiques constituent deux motifs de discrimination distincts, puissent être prises en compte en tant que « dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans [ladite directive] », au sens de l'article 8, paragraphe 1, de celle-ci.

Commune d'Ans (question préjudicielle) (C-148/22, 28 novembre 2023)

Les faits

Une femme qui est juriste auprès d'une commune depuis plusieurs années souhaite porter le voile. Aucune disposition ne l'interdit dans le règlement de travail. La commune prend deux décisions successives le lui interdisant, dans l'attente d'une modification du règlement de travail, laquelle est adoptée le mois suivant. Cette modification consacre une neutralité exclusive absolue.

En ce qui concerne les décisions individuelles adoptées à l'égard de la juriste, le tribunal du travail de Liège conclut qu'il s'agit d'une discrimination directe.

En ce qui concerne la modification du règlement de travail, le tribunal du travail décide de poser plusieurs questions à la Cour Constitutionnelle, qui se déclare non compétente en juillet 2022, ainsi qu'à la Cour de justice de l'Union européenne.

1e question : L'article 2, paragraphe 2, sous a) et sous b), 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 peut-il être interprété comme autorisant une administration publique à organiser un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes convictionnels à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public ?

2ème question : L'article 2, paragraphe 2, sous a) et sous b), 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 peut-il être interprété comme autorisant une administration publique à

organiser un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes convictionnels à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public, même si cette interdiction neutre semble toucher une majorité de femmes, et donc est susceptible de constituer une discrimination déguisée en fonction du genre ?

En droit

1e question : La CJUE juge qu'une règle interne d'une administration communale interdisant, de façon générale et indifférenciée, aux membres du personnel de cette administration le port visible, sur le lieu de travail, de tout signe révélant, notamment, des convictions philosophiques ou religieuses peut être justifiée par la volonté de ladite administration d'instaurer, compte tenu du contexte qui est le sien, un environnement administratif totalement neutre pour autant que cette règle soit apte, nécessaire et proportionnée au regard de ce contexte et compte tenu des différents droits et intérêts en présence.

2ème question : La CJUE juge la question irrecevable car l'éventuelle discrimination indirecte fondée sur le sexe relève du champ d'application de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, et non du champ d'application de la directive 2000/78, seul acte visé par ladite question.

L'arrêt de la Cour n'apporte pas d'éclaircissements juridiques sur la notion de neutralité. Elle considère qu'il appartient aux pouvoirs publics de décider de la forme de neutralité - exclusive ou inclusive - qu'ils souhaitent mettre en œuvre à l'égard de leur personnel et qu'en aucun cas, il n'y a d'obligation d'interdire tout signe convictionnel au nom de la neutralité.

Opter pour une neutralité exclusive ou absolue relève dès lors d'un choix politique et sociétal et non juridique. Les pouvoirs publics bénéficient donc d'une marge d'appréciation sur la conception de la neutralité qu'ils souhaitent promouvoir en fonction de la place qu'ils entendent accorder aux convictions.

S'ils font le choix d'une neutralité exclusive, la Cour précise que cet objectif doit être véritablement poursuivi de manière cohérente et systématique à l'égard de l'ensemble des travailleurs et que l'interdiction de port de tout signe visible de convictions doit se limiter au strict nécessaire.

Tableau récapitulatif critère protégé ‘religion et convictions’

N°	Date	Nom	Concerne	A retenir
C-157/15	14-03-2017	Samira Achbita	Neutralité de l'entreprise	Eventuellement discrimination indirecte
C-188/15	14-03-2017	Asma Bougnaoui	Souhait du client	Pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante
C-414/16	17-04-2018	Vera Egenberger	Refus sollicitation	Que faut-il entendre par une entreprise de tendance et comment définir l'exigence professionnelle et déterminante
C-68/17	11-09-2018	IR	Licenciement après remariage	Idem
C-193/17	22-01-2019	Cresco Investigation	Vendredi Saint jour férié	Egalité des travailleurs
C-804/18 en C-341/19	15-07-2021	IX et MJ	Port du foulard au travail	Discrimination directe et indirecte – but légitime
C-344/20	13-10-2022	L.F.	Port du foulard au travail	Pas de discrimination directe si disposition est appliquée de manière générale et indifférenciée
C-148-22	28-11/2023-	Commune d'Ans	Question préjudicielle – port du foulard au travail	Il appartient aux pouvoirs publics de décider de la forme de neutralité