ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)

20 mars 2003 *

Dans l'affaire C-187/00,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 234 CE, par l'Arbeitsgericht Hamburg (Allemagne) et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

Helga Kutz-Bauer

et

Freie und Hansestadt Hamburg,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation des articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39, p. 40),

* Langue de procédure: l'allemand.

LA COUR (sixième chambre),

composée de M. R. Schintgen, président de la deuxième chambre, faisant fonction de président de la sixième chambre, MM. C. Gulmann et V. Skouris, Mme F. Macken (rapporteur) et M. J. N. Cunha Rodrigues, juges,

avocat général: M. A. Tizzano,
greffier: Mme L. Hewlett, administrateur principal,

considérant les observations écrites présentées:

— pour Mme Kutz-Bauer, par Me K. Bertelsmann, Rechtsanwalt,

— pour la Freie und Hansestadt Hamburg, par Me T. Scholle, Rechtsanwalt,

— pour le gouvernement allemand, par MM. W.-D. Plessing et T. Jürgensen, en qualité d'agents,

— pour la Commission des Communautés européennes, par M. J. Sack, en qualité d'agent,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales de Mme Kutz-Bauer, de la Freie und Hansestadt Hamburg, du gouvernement allemand et de la Commission à l'audience du 23 octobre 2001,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 5 février 2002,

rend le présent

Arrêt

1 Par une décision du 3 mai 2000 et une décision complémentaire du 29 juin 2000, parvenues à la Cour respectivement les 19 mai et 4 juillet 2000, l'Arbeitsgericht Hamburg a posé, en vertu de l'article 234 CE, deux questions préjudicielles sur l'interprétation des articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39, p. 40).

2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant Mme Kutz-Bauer à la Freie und Hansestadt Hamburg (ci-après la «ville de Hambourg») au sujet de l'exclusion de la première du bénéfice d'un régime de travail à temps partiel en raison de l'âge prévu par une convention collective applicable à la fonction publique.

La réglementation communautaire

La directive 76/207

3 Il ressort de l'article 1er, paragraphe 1, de la directive 76/207 que celle-ci vise à mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ainsi que les conditions de travail et, dans les conditions prévues au paragraphe 2 du même article, la sécurité sociale.

4 Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 76/207:

«Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.»

5 L'article 5 de la directive 76/207 dispose:

«1. L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe.

2. À cet effet, les États membres prennent les mesures nécessaires afin que:

a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;

b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes;

c) soient révisées celles des dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement lorsque le souci de protection qui les a inspirées à l'origine n'est plus fondé; que, pour les dispositions conventionnelles de même nature, les partenaires sociaux soient invités à procéder aux révisions souhaitables.»

La directive 79/7/CEE

6 Aux termes de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO 1979, L 6, p. 24):

«La présente directive s'applique:

a) aux régimes légaux qui assurent une protection contre les risques suivants:

— maladie,

— invalidité,

— vieillesse,

— accident du travail et maladie professionnelle,

— chômage;

b) aux dispositions concernant l'aide sociale, dans la mesure où elles sont destinées à compléter les régimes visés sous a) ou à y suppléer.»

7 L'article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7 prévoit que le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.

8 L'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7 prévoit que celle-ci ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et les conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations.

La réglementation allemande

9 En Allemagne, les régimes des pensions de retraite et de travail à temps partiel en raison de l'âge sont réglementés aux niveaux fédéral et régional. Ils font également l'objet de conventions collectives.

Dispositions allemandes relatives à la retraite

10 Les conditions de perception d'une pension de retraite légale au taux plein sont définies au livre VI du Sozialgesetzbuch (code social allemand, ci-après le «SGB VI»).

11 L'article 35 du SGB VI, relatif à la pension de retraite ordinaire, dispose:

«Les assurés ont le droit à une pension de retraite

1) lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans révolus

2) et qu'ils ont respecté le délai normal de carence.»

12 L'article 38 du SGB VI, dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 1999, réglementait la pension de retraite pour chômage ou après travail à temps partiel en raison de l'âge. Il prévoyait que les personnes assurées avaient droit à une pension de retraite lorsque, notamment, elles avaient atteint l'âge de 60 ans révolus, exercé une activité de travail à temps partiel en raison de l'âge durant 24 mois calendaires et respecté un délai de carence de 15 ans.

13 L'article 39 du SGB VI, dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 1999, prévoyait que les personnes assurées de sexe féminin avaient droit à une pension de retraite lorsque, notamment, elles avaient atteint l'âge de 60 ans révolus.

14 En vertu du Hamburgisches Ruhegeldgesetz (loi du Land de Hambourg sur la pension de retraite), les travailleurs masculins doivent travailler jusqu'à l'âge de 65 ans révolus pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein servie par le régime légal, alors que les travailleurs féminins ont droit à une telle pension au taux plein dès l'âge de 60 ans révolus.

15 Le Hamburgisches Ruhegeldgesetz prévoit que la perception par les femmes d'une pension de retraite au taux plein aussitôt qu'elles en ont la possibilité n'a pas pour conséquence une diminution ou la suspension de leur pension complémentaire.

Dispositions allemandes relatives au travail à temps partiel en raison de l'âge

16 Le régime de travail à temps partiel en raison de l'âge est réglementé par l'Altersteilzeitgesetz (loi sur le travail à temps partiel en raison de l'âge), du 23 juillet 1996 (ci-après l'«AltTZG», BGBl 1996 I, p. 1078).

17 Il ressort de l'article 1er, paragraphe 1, de l'AltTZG que celui-ci vise à faciliter aux travailleurs d'un certain âge le passage progressif de la vie active à la retraite.

18 En vertu de l'article 1er, paragraphe 2, de l'AltTZG, la Bundesanstalt für Arbeit (Organisme fédéral du travail) soutient, au moyen des prestations prévues par cette loi, le travail à temps partiel des travailleurs qui, au plus tard à partir du 31 juillet 2004, réduisent leur temps de travail une fois atteint l'âge de 55 ans révolus et permettent ainsi l'embauche de travailleurs qui, à défaut, se trouveraient au chômage.

19 Conformément aux dispositions de l'AltTZG, le travail à temps partiel en raison de l'âge peut soit prendre la forme d'une réduction uniforme de la durée du travail sur toute la période considérée, soit relever de la formule de travail «en bloc» selon laquelle une période travaillée à temps plein est suivie d'une période pendant laquelle le travailleur conserve son statut d'employé même s'il arrête de travailler.

20 En vertu de l'article 2, paragraphe 1, points 1 et 2, de l'AltTZG, les prestations sont accordées pour des travailleurs qui ont atteint l'âge de 55 ans révolus et qui ont conclu avec leur employeur un accord couvrant au moins la période allant jusqu'au moment où ils ont droit à une pension de retraite et diminuant leur temps de travail.

21 En vertu de l'article 3, paragraphes 1, point 2, et 3, de l'AltTZG, un employeur est tenu d'embaucher un chômeur pour qu'il travaille soit aux côtés du travailleur placé en régime de travail à temps partiel en raison de l'âge, soit, si le travailleur a bénéficié du régime de travail à temps partiel «en bloc», postérieurement à la mise à la retraite dudit travailleur.

22 Le recours au régime de travail à temps partiel en raison de l'âge est encouragé, d'une part, par une rémunération majorée, au moins égale à 70 % du salaire net à temps plein conformément à l'article 3, paragraphe 1, point 1, sous a), de l'AltTZG.

23 D'autre part, en vertu de l'article 4 de cette loi, la Bundesanstalt für Arbeit rembourse les dépenses exposées par l'employeur du fait de l'augmentation de la rémunération du travail à temps partiel et des cotisations d'assurance retraite.

24 Toutefois, ces dépenses ne sont pas remboursées si l'employeur ne remplit pas les conditions énoncées à l'article 3, paragraphes 1, point 2, et 3, de l'AltTZG quant à l'embauche d'un chômeur. En outre, en vertu de l'article 8, paragraphe 2, de la même loi, un employeur n'est pas déchargé de son obligation de payer au travailleur la rémunération majorée prévue à l'article 3, paragraphe 1, point 1, sous a), de l'AltTZG s'il ne remplit plus les conditions pour être remboursé par la Bundesanstalt für Arbeit.

25 Il ressort de l'article 5, paragraphe 1, de l'AltTZG que le soutien financier de la Bundesanstalt für Arbeit prend fin, notamment, lorsque le travailleur atteint l'âge de 65 ans révolus ou à l'âge où il peut prétendre à une pension de retraite au taux plein.

26 Le Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (convention collective relative au travail à temps partiel en raison de l'âge), du 5 mai 1998 (ci-après le «TV ATZ»), constituait la convention collective sur le travail à temps partiel en raison de l'âge applicable à la fonction publique au moment des faits au principal. Elle a été conclue en considération des possibilités offertes par l'AltTZG.

27 Le préambule du TV ATZ est libellé comme suit:

«Les parties à la convention visent, au moyen de cette convention, à permettre aux employés ayant un certain âge un passage en douceur de la vie active à la retraite et à créer, de cette manière, des possibilités d'embauche pour des employés en formation (apprentis) et des chômeurs.»

28 Aux termes de l'article 2, paragraphes 1 et 2, du TV ATZ:

«1. L'employeur peut conclure avec les employés travaillant à temps plein, âgés d'au moins 55 ans et qui peuvent faire valoir une période d'activité [...] de 5 années et qui ont travaillé durant les 5 dernières années au moins 1 080 jours civils à raison du temps de travail hebdomadaire légal, une modification de leur contrat de travail en contrat de travail à temps partiel en raison de l'âge sur le fondement de [l'AltTZG] [...]

2. Les employés qui ont atteint l'âge de 60 ans révolus et satisfont aux autres conditions prévues au paragraphe 1 ont le droit de conclure un contrat de travail à temps partiel en raison de l'âge [...]»

29 Les articles 4, paragraphe 1, et 5, paragraphes 1 et 2, du TV ATZ prévoient une rémunération égale à celle prévue pour le travail à temps partiel majorée de 20 % du montant payé pour le travail à temps partiel. En tout état de cause, le bénéficiaire du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge a la garantie de percevoir une rémunération égale à 83 % du montant net de la rémunération qui lui serait due pour un travail à temps plein.

30 L'article 9, paragraphes 1 et 2, du TV ATZ dispose:

«1. La relation de travail prend fin à la date indiquée dans l'accord de travail à temps partiel en raison de l'âge.

2. Sans préjudice des autres conditions de cessation prévues par des conventions collectives [...], la relation de travail prend fin

a) au terme du mois civil précédant celui à partir duquel l'employé peut prétendre à une pension de retraite en raison de son âge ou, lorsqu'il est dispensé de l'affiliation obligatoire au régime général de retraite, à une prestation comparable servie par une institution de retraite ou d'assurance ou par une compagnie d'assurances; cette règle ne s'applique pas aux pensions auxquelles il est possible de prétendre avant l'âge de la retraite pertinent pour l'assuré, ou

b) au début du mois civil à partir duquel l'employé perçoit une pension de retraite, une prestation compensatoire pour les mineurs, une prestation similaire relevant du droit public ou, lorsqu'il n'est plus soumis à l'obligation d'assurance dans le régime légal de sécurité sociale, une prestation comparable servie par une institution de retraite ou d'assurance ou par une compagnie d'assurances.»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

31 Mme Kutz-Bauer, née le 21 août 1939, est employée par la ville de Hambourg, en qualité de directrice de la Landeszentrale für politische Bildung (Office public d'éducation civique).

32 Elle a demandé à son employeur de conclure une convention l'admettant, pour la période de cinq ans allant du 1er septembre 1999 à la date du 31 août 2004 où elle aurait 65 ans révolus, au bénéfice du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge suivant la formule de travail «en bloc». En application de cette formule, elle aurait exercé son activité à temps plein durant deux ans et demi et n'aurait plus travaillé pendant la suite de cette période de cinq ans.

33 Après examen, la ville de Hambourg a rejeté cette demande par lettre du 21 décembre 1998. Mme Kutz-Bauer aurait rempli les critères personnels ouvrant droit au travail à temps partiel en raison de l'âge conformément à l'article 2 du TV ATZ. Toutefois, conformément à l'article 9, paragraphe 2, du TV ATZ, une convention de travail à temps partiel en raison de l'âge conclue entre les parties au principal aurait eu pour conséquence de mettre immédiatement fin à leur relation de travail.

34 Une deuxième demande de Mme Kutz-Bauer a été rejetée par une lettre de la ville de Hambourg en date du 6 juillet 1999, au motif qu'il aurait certes existé un droit à une convention de travail à temps partiel en raison de l'âge une fois atteint l'âge de 60 ans, mais que la relation de travail prendrait cependant automatiquement fin à la même date en vertu de l'article 9 du TV ATZ puisqu'il n'en découlerait, sur le fondement du Hamburgisches Ruhegeldgesetz, aucune diminution de la pension complémentaire.

35 Devant la juridiction de renvoi, Mme Kutz-Bauer a fait valoir que le refus de lui reconnaître un droit au travail à temps partiel en raison de l'âge constituait une discrimination indirecte fondée sur le sexe contraire à la directive 76/207.

36 Considérant que la solution du litige dont il est saisi exige l'interprétation des dispositions de la directive 76/207, l'Arbeitsgericht Hamburg a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Une disposition d'une convention collective applicable à la fonction publique, qui autorise les employés de sexe masculin et de sexe féminin à bénéficier du travail à temps partiel en raison de l'âge, méconnaît-elle les articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, si elle n'admet le travail à temps partiel en raison de l'âge que jusqu'à la date à laquelle il est possible de faire valoir pour la première fois ses droits à une pension de retraite complète servie par le régime légal de l'assurance pension et si, parallèlement, le groupe des personnes qui peuvent prétendre à une pension complète dès l'âge de 60 ans est composé presque exclusivement de femmes alors que celui des personnes qui ne peuvent percevoir une pension de retraite complète qu'à compter de l'âge de 65 ans est composé presque exclusivement d'hommes?

2) En cas de violation des directives 76/207/CEE et 79/7/CEE par des dispositions législatives et des dispositions de conventions collectives, les juridictions nationales sont-elles habilitées à appliquer, en écartant les restrictions contraires au droit communautaire, lesdites dispositions au bénéfice du groupe défavorisé jusqu'à ce que les partenaires sociaux ou le législateur adoptent une réglementation non discriminatoire?»

Sur la première question

37 Par sa première question, la juridiction nationale demande si les articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une disposition d'une convention collective applicable à la fonction publique qui autorise les employés de sexe masculin et de sexe féminin à bénéficier du travail à temps partiel en raison de l'âge, lorsque cette disposition n'accorde le droit à un tel travail à temps partiel que jusqu'à la date à laquelle il est possible de faire valoir pour la première fois ses droits à une pension de retraite au taux plein servie par le régime légal de l'assurance pension et lorsque le groupe des personnes qui peuvent prétendre à une telle pension dès l'âge de 60 ans est composé presque exclusivement de femmes alors que celui des personnes qui ne peuvent percevoir une telle pension qu'à compter de l'âge de 65 ans est composé presque exclusivement d'hommes.

Observations soumises à la Cour

38 Tant Mme Kutz-Bauer que la Commission soutiennent que l'inégalité de traitement entre travailleurs masculins et travailleurs féminins introduite par le TV ATZ dans le régime de travail à temps partiel en raison de l'âge relève du champ d'application de la directive 76/207, notamment des articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de cette directive, en ce que ce régime affecterait les conditions de travail visées à cette dernière disposition.

39 Selon la Commission, une convention définissant un régime de travail à temps partiel en raison de l'âge ne fait pas partie des régimes légaux qui assurent une protection contre le risque de vieillesse et auxquels la directive 79/7 s'applique conformément à son article 3. Il ne serait donc pas nécessaire d'examiner la question de savoir si les dispositions de la directive 79/7 pourraient limiter la portée de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 76/207.

40 La Commission soutient en outre que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 79/7 ne peut naturellement s'appliquer qu'à des prestations relevant de la sécurité sociale et que les arguments invoqués par la ville de Hambourg ne sauraient faire obstacle à l'application des articles 2 et 5 de la directive 76/207. Il y aurait donc lieu de répondre par l'affirmative à la première question.

41 En revanche, le gouvernement allemand fait valoir que, eu égard à la finalité et à l'économie du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge en cause au principal, c'est la directive 79/7 qui s'applique à ce régime. Celui-ci viserait, d'une part, à faciliter aux travailleurs âgés le passage progressif de la vie professionnelle à la retraite et, d'autre part, à offrir aux jeunes travailleurs des possibilités d'embauches en libérant des postes de travail.

42 En outre, selon ce gouvernement, sont remplies en l'espèce au principal les conditions établies par la Cour dans l'arrêt du 30 mars 1993, Thomas e.a. (C-328/91, Rec. p. I-1247), pour l'application de la dérogation prévue à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 79/7. La réglementation allemande concernant le travail à temps partiel en raison de l'âge tendrait en effet à garantir la cohérence entre le régime de soutien financier à un tel travail et le régime des retraites. Pour éviter un chevauchement entre les régimes de l'assurance chômage et de l'assurance retraite, il faudrait éviter que des salariés qui peuvent déjà percevoir une pension de retraite au taux plein profitent en outre des fonds de soutien de la Bundesanstalt für Arbeit.

Réponse de la Cour

43 Afin de donner une réponse utile à la juridiction de renvoi, il convient de vérifier à titre liminaire si le régime de travail à temps partiel en raison de l'âge en cause au principal relève de la directive 76/207 ou si, conformément à la thèse du gouvernement allemand, il relève de la directive 79/7.

44 À cet égard, il y a lieu de constater que le régime de travail à temps partiel en raison de l'âge vise à réduire le temps de travail normal, soit par une diminution uniforme de la durée du travail sur toute la période considérée, soit par une sortie anticipée de la vie professionnelle. Dans ces deux cas, ledit régime affecte l'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs concernés en réaménageant leur temps de travail.

45 Il convient, dès lors, de constater que le régime en cause au principal établissait des règles relatives à des conditions de travail, au sens de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207.

46 Contrairement à ce que soutient le gouvernement allemand, cette conclusion ne saurait être remise en question par le fait que la convention collective en cause au principal visait à permettre aux employés ayant un certain âge un passage en douceur de la vie active à la retraite et à créer, de cette manière, des possibilités d'embauche pour des employés en formation et des chômeurs. La circonstance que ladite convention poursuivait ces deux objectifs ne suffit pas à faire rentrer le régime en cause au principal dans le champ d'application de la directive 79/7.

47 C'est donc à juste titre que la première question porte sur l'interprétation des articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207.

48 Il ressort de la première question préjudicielle que le groupe des personnes qui peuvent prétendre à une pension de retraite complète servie par le régime légal de l'assurance pension dès l'âge de 60 ans est composé presque exclusivement de femmes alors que celui des personnes qui ne peuvent percevoir une telle pension qu'à compter de l'âge de 65 ans est composé presque exclusivement d'hommes.

49 Il résulte du dossier que, tandis que tant les travailleurs féminins que les travailleurs masculins peuvent bénéficier du régime de travail à temps partiel à partir de l'âge de 55 ans avec le consentement de leur employeur, la grande majorité des travailleurs qui ont le droit de bénéficier dudit régime pour une période de cinq ans, à partir de l'âge de 60 ans, sont masculins.

50 Dans ces conditions, il convient de constater que des dispositions telles que celles en cause au principal aboutissent en fait à une discrimination des travailleurs féminins par rapport aux travailleurs masculins et doivent, en principe, être considérées comme contraires aux articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207. Il n'en irait autrement qu'au cas où la différence de traitement entre les deux catégories de travailleurs se justifierait par des raisons objectives et étrangères à toute discrimination fondée sur le sexe (voir, en ce sens, arrêts du 13 juillet 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Rec. p. 2743, point 12; du 6 février 1996, Lewark, C-457/93, Rec. p. I-243, point 31; du 17 juin 1998, Hill et Stapleton, C-243/95, Rec. p. I-3739, point 34, et du 6 avril 2000, Jørgensen, C-226/98, Rec. p. I-2447, point 29).

51 Il appartient à la juridiction nationale, qui est seule compétente pour apprécier les faits et pour interpréter la législation nationale, de déterminer si tel est le cas. Il

convient à cet égard de vérifier, au vu de tous les éléments pertinents et en tenant compte de la possibilité d'atteindre, par d'autres moyens, les objectifs poursuivis par les dispositions en cause, si lesdits objectifs apparaissent comme étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe et si ces dispositions, en tant que moyens destinés à atteindre certains objectifs, sont à même de contribuer à leur réalisation (voir, en ce sens, arrêt du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez, C-167/97, Rec. p. I-623, point 72).

52 Toutefois, même s'il appartient à la juridiction nationale, dans le cadre d'un renvoi préjudiciel, de constater l'existence de telles raisons objectives dans le cas concret dont elle est saisie, la Cour, appelée à fournir au juge national des réponses utiles, est compétente pour donner des indications tirées du dossier de l'affaire au principal ainsi que des observations écrites et orales qui lui ont été soumises, de nature à permettre à la juridiction nationale de statuer (voir arrêts précités Hill et Stapleton, point 36, et Seymour-Smith et Perez, point 68).

53 À cet égard, il convient de rappeler, ainsi qu'il ressort des points 9 et 26 du présent arrêt, que le travail à temps partiel en raison de l'âge est réglementé en Allemagne aux niveaux fédéral et régional, ainsi que par des conventions collectives, et que le TV ATZ a été conclu en considération des possibilités offertes par l'AltTZG.

54 Le gouvernement allemand fait valoir que l'un des objectifs poursuivis par un régime tel que celui en cause au principal est de lutter contre le chômage en encourageant au maximum la mise à la retraite des travailleurs qui n'en ont pas encore acquis le droit et en libérant ainsi des postes de travail. Admettre un travailleur qui a déjà acquis un droit à une pension de retraite au taux plein au bénéfice du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge impliquerait, d'une part, qu'un poste de travail que ce régime entend attribuer à un chômeur continuerait à être occupé et, d'autre part, que le régime de sécurité sociale supporterait des charges supplémentaires, ce qui détournerait certaines ressources d'autres objectifs.

55 Quant à l'argument tiré par ce gouvernement de la promotion de l'embauche, il y a lieu de rappeler qu'il incombe aux États membres de choisir les mesures susceptibles de réaliser les objectifs qu'ils poursuivent en matière d'emploi. La Cour a reconnu que les États membres disposent d'une large marge d'appréciation dans l'exercice de cette compétence (voir arrêt Seymour-Smith et Perez, précité, point 74).

56 En outre, ainsi que la Cour l'a relevé au point 71 de l'arrêt Seymour-Smith et Perez, précité, il ne saurait être contesté que la promotion de l'embauche constitue un objectif légitime de politique sociale.

57 Toutefois, il convient de rappeler que la marge d'appréciation dont les États membres disposent en matière de politique sociale ne saurait avoir pour effet de vider de sa substance la mise en œuvre d'un principe fondamental du droit communautaire tel que celui de l'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (voir arrêt Seymour-Smith et Perez, précité, point 75).

58 Ainsi qu'il résulte de la jurisprudence citée au point 51 du présent arrêt, de simples affirmations générales concernant l'aptitude du régime en cause au principal à promouvoir l'embauche ne sauraient suffire à démontrer que l'objectif des dispositions litigieuses est étranger à toute discrimination fondée sur le sexe ni à fournir des éléments permettant raisonnablement d'estimer que les moyens choisis sont ou pourraient être aptes à la réalisation de cet objectif.

59 Quant à l'argument du gouvernement allemand relatif aux charges supplémentaires qui découleraient de l'admission des travailleurs féminins au bénéfice du régime en cause au principal même lorsque ceux-ci ont acquis le droit à une

pension de retraite au taux plein, il convient de rappeler que, si des considérations d'ordre budgétaire peuvent être à la base des choix de politique sociale d'un État membre et peuvent influencer la nature ou l'étendue des mesures de protection sociale qu'il souhaite adopter, elles ne constituent toutefois pas en elles-mêmes un objectif poursuivi par cette politique et, partant, ne sauraient justifier une discrimination au détriment de l'un des sexes (arrêt du 24 février 1994, Roks e.a., C-343/92, Rec. p. I-571, point 35).

60 Par ailleurs, admettre que des considérations d'ordre budgétaire puissent justifier une différence de traitement entre hommes et femmes qui, à défaut, constituerait une discrimination indirecte fondée sur le sexe impliquerait que l'application et la portée d'une règle aussi fondamentale du droit communautaire que celle de l'égalité entre hommes et femmes puissent varier, dans le temps et dans l'espace, selon l'état des finances publiques des États membres (arrêts précités Roks e.a., point 36, et Jørgensen, point 39).

61 La ville de Hambourg, soit en tant qu'autorité publique, soit en tant qu'employeur, ne saurait non plus justifier une discrimination qui résulte d'un régime de travail à temps partiel en raison de l'âge au seul motif que l'élimination d'une telle discrimination entraînerait une augmentation de ses frais (voir, en ce sens, arrêt Hill et Stapleton, précité, point 40).

62 Dès lors, il incombe à la ville de Hambourg de démontrer devant la juridiction de renvoi que la différence de traitement découlant du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge en cause au principal est justifiée par des raisons objectives et étrangères à toute discrimination fondée sur le sexe. Si cette preuve est rapportée par cette partie au principal, la seule circonstance que les dispositions de ce régime qui en interdisent l'accès aux travailleurs ayant acquis le droit à une pension de retraite au taux plein frappent un pourcentage considérablement plus élevé de travailleurs féminins que de travailleurs masculins ne saurait être considérée comme une violation des articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207.

63 Au vu des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que les articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une disposition d'une convention collective applicable à la fonction publique qui autorise les employés de sexe masculin et de sexe féminin à bénéficier du travail à temps partiel en raison de l'âge, lorsque cette disposition n'accorde le droit à un tel travail à temps partiel que jusqu'à la date à laquelle il est possible de faire valoir pour la première fois ses droits à une pension de retraite au taux plein servie par le régime légal de l'assurance pension et lorsque le groupe des personnes qui peuvent prétendre à une telle pension dès l'âge de 60 ans est composé presque exclusivement de femmes alors que celui des personnes qui ne peuvent percevoir une telle pension qu'à compter de l'âge de 65 ans est composé presque exclusivement d'hommes, à moins que cette disposition ne soit justifiée par des critères objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Sur la seconde question

64 Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si, en cas de violation de la directive 76/207 par des dispositions législatives ou des dispositions de conventions collectives introduisant une discrimination contraire à celle-ci, les juridictions nationales sont tenues d'écarter ladite discrimination en appliquant lesdites dispositions au bénéfice du groupe défavorisé, sans avoir à demander ou à attendre l'élimination préalable de celles-ci par le législateur, par la négociation collective ou autrement.

Observations soumises à la Cour

65 Mme Kutz-Bauer fait valoir qu'une juridiction nationale doit appliquer les dispositions législatives et les dispositions issues de conventions collectives correspondantes en écartant les restrictions contraires au droit communautaire et défavorables aux travailleurs féminins.

66 La Commission soutient que, aux termes de l'article 5, paragraphe 2, de la directive 76/207, il appartient au législateur national de tirer les conséquences juridiques d'une violation du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail et, notamment, de prévoir des mesures efficaces pour permettre à toute personne concernée de faire valoir ses droits en justice. Selon la Commission, cette règle peut impliquer que, dans certaines circonstances, il soit nécessaire de reconnaître un effet rétroactif à la suppression ou à la modification de règles discriminatoires, voire, si cela ne s'avère pas possible, de prévoir une indemnisation adéquate pour les travailleurs ayant subi la discrimination. À défaut d'une telle intervention du législateur national, les travailleurs ayant fait l'objet d'une discrimination pourraient se prévaloir, à l'encontre de l'État membre agissant en sa qualité d'employeur, de l'article 5 de la directive 76/207 en vue d'écarter l'application de toute disposition nationale contraire à cet article.

67 En ce qui concerne la réponse à la seconde question, la ville de Hambourg se limite à renvoyer à l'arrêt du 7 février 1991, Nimz (C-184/89, Rec. p. I-297), qui concernait également les conséquences qui s'attachent à la constatation, par une juridiction nationale, de l'incompatibilité d'une convention collective avec une disposition du droit communautaire, à savoir, dans l'affaire à l'origine de cet arrêt, l'article 119 du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE).

Réponse de la Cour

68 Il convient à titre liminaire de rappeler que, aux termes de l'article 5, paragraphe 2, sous a) et b), de la directive 76/207, les États membres doivent prendre les mesures nécessaires afin que:

«a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;

b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives [...]»

69 Il convient également de relever que, selon une jurisprudence constante, dans tous les cas où les dispositions d'une directive apparaissent comme étant, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises, les particuliers sont fondés à les invoquer devant la juridiction nationale à l'encontre de l'État membre (voir, notamment, arrêt du 12 juillet 1990, Foster e.a., C-188/89, Rec. p. I-3313, point 16).

70 S'agissant de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207, qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, la Cour a déjà constaté qu'il est suffisamment précis pour être invoqué par un justiciable à l'encontre de l'État membre et appliqué par une juridiction nationale afin d'écarter l'application de toute disposition nationale non conforme à cette disposition (voir arrêts du 26 février 1986, Marshall, dit «Marshall I», 152/84, Rec. p. 723, points 52 et 56, et Seymour-Smith et Perez, précité, point 40).

71 Par ailleurs, un justiciable tel que Mme Kutz-Bauer serait en mesure de se prévaloir de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 à l'encontre d'une autorité publique telle que la ville de Hambourg (voir, en ce sens, arrêts précités Marshall I, point 49, et Foster e.a., points 19 et 21).

72 La Cour a également jugé que, en présence d'une discrimination indirecte dans une disposition d'une convention collective, les membres du groupe défavorisé

par cette discrimination doivent être traités de la même façon que les autres travailleurs (voir, en ce sens, arrêts du 27 juin 1990, Kowalska, C-33/89, Rec. p. I-2591, point 19, et Nimz, précité, point 18).

73 Selon la jurisprudence de la Cour (voir, notamment, arrêt du 9 mars 1978, Simmenthal, 106/77, Rec. p. 629, point 24), la juridiction nationale chargée d'appliquer, dans le cadre de sa compétence, les normes du droit communautaire a l'obligation d'assurer le plein effet de ces normes en laissant au besoin inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition contraire de la législation nationale, sans avoir à demander ou à attendre l'élimination préalable de celle-ci par voie législative ou par tout autre procédé constitutionnel.

74 De telles considérations s'imposent également dans le cas où la disposition contraire au droit communautaire résulte d'une convention collective. En effet, il serait incompatible avec la nature même du droit communautaire que la juridiction nationale compétente pour appliquer ce droit se voie refuser le pouvoir de faire, au moment même de cette application, tout ce qui est nécessaire pour écarter les dispositions d'une convention collective formant éventuellement obstacle à la pleine efficacité des normes communautaires (voir arrêt Nimz, précité, point 20).

75 Eu égard à ces considérations, il y a lieu de répondre à la seconde question que, en cas de violation de la directive 76/207 par des dispositions législatives ou des dispositions de conventions collectives introduisant une discrimination contraire à celle-ci, les juridictions nationales sont tenues d'écarter ladite discrimination, par tous les moyens possibles, et notamment en appliquant lesdites dispositions au bénéfice du groupe défavorisé, sans avoir à demander ou à attendre l'élimination préalable de celles-ci par le législateur, par la négociation collective ou autrement.

Sur les dépens

76 Les frais exposés par le gouvernement allemand et par la Commission, qui ont soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement. La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens.

Par ces motifs,

LA COUR (sixième chambre),

statuant sur les questions à elle soumises par l'Arbeitsgericht Hamburg, par décisions des 3 mai et 29 juin 2000, dit pour droit:

1) **Les articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions**

de travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une disposition d'une convention collective applicable à la fonction publique qui autorise les employés de sexe masculin et de sexe féminin à bénéficier du travail à temps partiel en raison de l'âge, lorsque cette disposition n'accorde le droit à un tel travail à temps partiel que jusqu'à la date à laquelle il est possible de faire valoir pour la première fois ses droits à une pension de retraite au taux plein servie par le régime légal de l'assurance pension et lorsque le groupe des personnes qui peuvent prétendre à une telle pension dès l'âge de 60 ans est composé presque exclusivement de femmes alors que celui des personnes qui ne peuvent percevoir une telle pension qu'à compter de l'âge de 65 ans est composé presque exclusivement d'hommes, à moins que cette disposition ne soit justifiée par des critères objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

2) En cas de violation de la directive 76/207 par des dispositions législatives ou des dispositions de conventions collectives introduisant une discrimination contraire à celle-ci, les juridictions nationales sont tenues d'écarter ladite discrimination, par tous les moyens possibles, et notamment en appliquant lesdites dispositions au bénéfice du groupe défavorisé, sans avoir à demander ou à attendre l'élimination préalable de celles-ci par le législateur, par la négociation collective ou autrement.

Schintgen Gulmann Skouris

Macken Cunha Rodrigues

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 20 mars 2003.

Le greffier

R. Grass

Le président de la sixième chambre

J.-P. Puissochet