ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)

11 septembre 2003 *

Dans l'affaire C-77/02,

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

Erika Steinicke

et

Bundesanstalt für Arbeit,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 141 CE et des directives 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45, p. 19), 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

* Langue de procédure: l'allemand.

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), et 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 14, p. 9),

LA COUR (sixième chambre),

composée de M. J.-P. Puissochet, président de chambre, MM. R. Schintgen et V. Skouris, M^me^ F. Macken (rapporteur) et M. J. N. Cunha Rodrigues, juges,

avocat général: M. A. Tizzano,
greffier: M. R. Grass,

considérant les observations écrites présentées:

— pour M^me^ Steinicke, par M. T. Lenz, Rechtsanwalt,

— pour le gouvernement portugais, par MM. L. Fernandes, A. Seiça Neves et A. J. Simoes, en qualité d'agents,

— pour la Commission des Communautés européennes, par M^me^ N. Yerrell et M. H. Kreppel, en qualité d'agents,

vu le rapport du juge rapporteur,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 3 avril 2003,

rend le présent

Arrêt

1 Par ordonnance du 10 décembre 2001, parvenue à la Cour le 7 mars 2002, le Verwaltungsgericht Sigmaringen a posé, en vertu de l'article 234 CE, une question préjudicielle sur l'interprétation de l'article 141 CE et des directives 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45, p. 19), 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), et 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 14, p. 9).

2 Cette question a été soulevée dans le cadre d'un litige opposant M^me^ Steinicke à la Bundesanstalt für Arbeit (Office fédéral du travail) au sujet de l'exclusion de la première du bénéfice d'un régime de travail à temps partiel en raison de l'âge.

La réglementation communautaire

3 Aux termes de l'article 141 CE:

«1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tout autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

[...]»

La directive 75/117

4 En vertu de l'article 1er de la directive 75/117, le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins implique, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe.

5 L'article 3 de la directive 75/117 prévoit que les États membres suppriment les discriminations entre les hommes et les femmes qui découlent de dispositions législatives, réglementaires ou administratives et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations.

La directive 76/207

6 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 à 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.

7 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.»

8 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 97/81

9 La clause première, sous a), de l'annexe de la directive 97/81 prévoit que l'accord-cadre sur le travail à temps partiel a pour objet d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel.

10 Aux termes de la clause 4, paragraphe 1, de l'annexe de la directive 97/81:

«Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.»

La réglementation nationale

Dispositions nationales en vigueur jusqu'au 30juin 2000

11 Aux termes de l'article 72 ter, paragraphe 1, première phrase, du Bundesbeamtengesetz (loi sur les fonctionnaires fédéraux), du 14 juillet 1953 (BGBl. I, p. 551, ci-après le «BBG»), dans la version du 31 mars 1999 valable jusqu'au 30 juin 2000 (BGBl. I, p. 675, ci-après la «disposition litigieuse»):

«Une activité à temps partiel représentant la moitié du temps de travail normal peut être accordée, sur leur demande, aux fonctionnaires qui perçoivent une rémunération, cette demande devant couvrir la période précédant le début de la retraite, lorsque

1. le fonctionnaire a atteint l'âge de 55 ans,

2. sur les cinq dernières années précédant l'activité à temps partiel, il a travaillé au moins trois années au total à temps plein,

3. l'activité à temps partiel débute avant le 1er août 2004, et

4. il n'y a pas d'intérêt impérieux du service qui s'y oppose [...]»

12 Le travail à temps partiel en raison de l'âge au titre du BBG peut prendre la forme soit d'une activité à temps partiel continue où le temps de travail effectif représente la moitié du temps de travail normal (formule à temps partiel, «Teilzeitmodell»), soit de la formule à deux phases («Blockmodell»), dans laquelle une «phase travaillée» à temps plein (ou, en tout cas, plus qu'à mi-temps) est suivie d'une «phase de dégagement» («Freistellungsphase»).

13 En vertu de l'article 6, paragraphe 1, du Bundesbesoldungsgesetz (loi sur les rémunérations fédérales), du 23 mai 1975 (BGBl. I, p. 1173), dans la version publiée le 3 décembre 1998 (BGBl. I, p. 3434, ci-après le «BBesG»), en cas de travail à temps partiel, la rémunération est réduite dans la même proportion que le temps de travail.

14 En cas de travail à temps partiel en raison de l'âge, l'article 2, paragraphe 1, de la Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags bei Altersteilzeit (ordonnance relative à l'octroi d'un complément de rémunération en cas de travail à temps partiel en raison de l'âge), du 21 octobre 1998 (BGBl. I, p. 3191, ci-après l'«ATZV»), prévoyait que le montant du complément accordé était égal à la différence entre la rémunération nette qui résulte de l'article 6, paragraphe 1, du BBesG et 83 % de la rémunération nette qui serait payée pour une activité exercée à temps plein.

15 L'article 6, paragraphe 1, première phrase, du Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (loi sur les pensions des fonctionnaires et des juges dans le Bund et les Länder), du 24 août 1976 (BGBl. I, p. 3839), dans la version publiée le 16 mars 1999 (BGBl. I, p. 322, rectifiée p. 847 et 2033, ci-après le «BeamtVG»), prévoyait que le temps de service qu'un fonctionnaire a accompli en qualité de fonctionnaire, à compter de la date de sa première titularisation en qualité de fonctionnaire au sein de la fonction publique, ouvre droit à la pension.

16 En vertu de l'article 6, paragraphe 1, troisième phrase, du BeamtVG, les périodes d'activité à temps partiel n'ouvraient droit à la pension que pour la partie qui correspond au pourcentage d'activité réduite par rapport au temps de travail normal; les périodes de travail à temps partiel en raison de l'âge visées à la disposition litigieuse n'ouvraient droit à la pension que pour neuf dixièmes du temps de travail normal.

Dispositions nationales en vigueur à partir du 1er juillet 2000

17 La disposition litigieuse a été modifiée, avec effet au 1er juillet 2000, par le Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Bund und Ländern (loi d'adaptation des rémunérations et des pensions dans le Bund et les Länder), du 19 avril 2001 (BGBl. I, p. 618).

18 Aux termes de la nouvelle version de la disposition litigieuse:

«Une activité à temps partiel peut être accordée, en tant que travail à temps partiel en raison de l'âge ('Altersteilzeit'), pour la moitié du temps de travail

effectué jusqu'alors, sans excéder la moitié du temps de travail effectué en moyenne pendant les deux dernières années précédant le travail à temps partiel en raison de l'âge, aux fonctionnaires percevant une rémunération qui en font la demande, celle-ci devant couvrir la période précédant le début de leur retraite, lorsque

1. ils ont atteint l'âge de 55 ans,

2. ils ont travaillé au moins trois années à temps partiel, au cours des cinq dernières années précédant le travail à temps partiel en raison de l'âge,

3. le régime de travail à temps partiel en raison de l'âge débute avant le 1er janvier 2010, et

4. aucun intérêt impérieux du service ne s'y oppose [...]»

19 La nouvelle version de l'article 2 de l'ATZV (BGBl. 2001 I, p. 2239) prévoit que le montant du complément de rémunération accordé est égal à la différence entre la rémunération nette qui résulte de l'étendue de l'activité à temps partiel et 83 % de la rémunération nette à laquelle l'intéressé aurait droit pour son temps de travail actuel qui a été pris comme base pour déterminer le temps de travail réduit au cours du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge.

20 L'article 6, paragraphe 1, troisième phrase, de la nouvelle version du BeamtVG prévoit que les périodes du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge n'ouvrent droit à la pension que pour neuf dixièmes du temps de travail normal qui a été pris comme base pour calculer le temps de travail réduit durant le régime de travail à temps partiel en raison de l'âge.

Le litige au principal et la question préjudicielle

21 M^me^ Steinicke, née en 1944, travaille depuis 1962 pour la Bundesanstalt für Arbeit. Depuis 1973, elle occupe les fonctions d'agent de placement en qualité de fonctionnaire. Elle a travaillé à temps plein jusqu'en 1976.

22 Après la naissance de son enfant, son temps de travail a été réduit, conformément à sa demande, à la moitié du temps de travail normal à compter du 19 novembre 1976. Pendant la période du 1^er^ février 1985 au 13 avril 1986, le temps de travail hebdomadaire normal a été réduit à 30 heures. Depuis le 14 avril 1986, M^me^ Steinicke travaille en règle générale à mi-temps.

23 C'est uniquement sur une base mensuelle et parce que le volume de travail ainsi que les dispositions budgétaires le permettaient qu'elle a pu obtenir, à sa demande, de travailler à temps plein.

24 Sa demande du 1^er^ décembre 1998, visant à obtenir une augmentation durable de son temps de travail normal en raison de l'accroissement du volume de travail et dans l'optique du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge, a été rejetée

pour des raisons budgétaires par l'Arbeitsamt Reutlingen (office du travail de Reutlingen) (Allemagne), par lettre du 27 juillet 1999. Il n'était pas non plus possible, faute d'un poste libre correspondant, de lui attribuer provisoirement un emploi à temps plein.

25 Le 30 juin 1999, M^me^ Steinicke a sollicité de la Bundesanstalt für Arbeit le bénéfice du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge conformément à la disposition litigieuse, pour la période du 1^er^ octobre 1999 au 30 septembre 2007, selon la formule à deux phases, soit une phase avec un temps de travail égal à celui effectué normalement jusqu'à cette date, du 1^er^ octobre 1999 au 30 septembre 2003, suivie d'une phase de temps libre, du 1^er^ octobre 2003 au 30 septembre 2007. Elle a en outre fait part de son intention de prendre sa retraite le 1^er^ octobre 2007.

26 Par décision de l'Arbeitsamt Reutlingen du 12 juillet 1999, cette demande a été rejetée au motif que M^me^ Steinicke ne remplissait pas la condition prévue par la disposition litigieuse, à savoir celle d'avoir travaillé à temps plein pendant trois années au total sur les cinq dernières années précédant la période du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge.

27 M^me^ Steinicke a introduit une réclamation contre cette décision le 28 juillet 1999.

28 Le Landesarbeitsamt Baden-Württemberg (office du travail du Land de Baden-Württemberg) (Allemagne) a rejeté sa réclamation par décision du 10 août 1999.

29 M^me^ Steinicke a alors formé un recours devant la juridiction de renvoi le 8 septembre 1999.

30 À la suite de la modification, au cours de la procédure judiciaire, de la disposition litigieuse et des autres dispositions pertinentes du droit allemand susvisées, l'Arbeitsamt Reutlingen a accordé à M^me^ Steinicke, par décision du 24 août 2001, le travail à temps partiel en raison de l'âge pour la période du 1^er^ juillet 2000 au 30 septembre 2007, selon la formule à deux phases.

31 Le temps de travail qui était le sien jusqu'à ce jour a été réduit, passant de la moitié au quart du temps de travail normal, pour la période du 1^er^ juillet 2000 au 30 septembre 2007. La phase avec un temps de travail de 50 % du temps de travail normal antérieur s'applique du 1^er^ juillet 2000 au 14 février 2004 et la phase de temps libre du 15 février 2004 au 30 septembre 2007.

32 Outre son traitement, diminué en proportion de la réduction de son temps de travail, M^me^ Steinicke perçoit un complément n'ouvrant pas droit à pension et qui ne peut pas excéder 83 % de la rémunération nette à laquelle elle aurait droit pour le temps de travail de 50 % qui était le sien.

33 Dans ces circonstances, les parties ont déclaré le litige réglé pour la période commençant le 1^er^ juillet 2000 et le dossier a été classé à cet égard.

34 Toutefois, M^me^ Steinicke conclut à l'annulation de la décision de l'Arbeitsamt Reutlingen du 12 juillet 1999 et de la décision du Landesarbeitsamt Baden-Württemberg du 10 août 1999, rendue sur réclamation, et à ce qu'il soit fait obligation à la Bundesanstalt für Arbeit de lui accorder également pour la période du 1^er^ octobre 1999 au 30 juin 2000 le bénéfice du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge, selon la formule à deux phases, en complément de la décision de l'Arbeitsamt Reutlingen du 24 août 2001.

35 La Bundesanstalt für Arbeit conclut au rejet de cette demande au motif que M^me^ Steinicke ne remplissait pas, pour la période en cause, les conditions de la disposition litigieuse. Cette disposition ne serait pas non plus contraire à l'article 141 CE, car l'exclusion des fonctionnaires travaillant à temps partiel qu'elle prévoit serait objectivement justifiée par la finalité de ce régime.

36 Celui-ci viserait à mettre en place un élément particulier de gestion du personnel, qui permette également à la fonction publique d'apporter sa contribution à la politique de l'emploi et, notamment, à la politique de décongestionnement du marché du travail. L'objectif du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge serait d'encourager la disponibilité de travailleurs à temps plein à accepter des réductions de temps de travail. La Bundesanstalt für Arbeit considère par ailleurs que l'exclusion des fonctionnaires travaillant à temps partiel est également justifiée par des considérations de neutralité des coûts et des charges en termes de planification et de répartition des affectations.

37 C'est dans ces conditions que le Verwaltungsgericht Sigmaringen a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«L'article 141 CE, les directives 75/117/CEE, 76/207/CEE et/ou la directive 97/81/CE s'opposent-ils à la règle de l'article 72 ter, paragraphe 1, première

phrase, point 2, du Bundesbeamtengesetz (loi allemande sur les fonctionnaires fédéraux), dans la version du 31 mars 1999 valable jusqu'au 30 juin 2000, selon laquelle le régime de travail à temps partiel en raison de l'âge ne peut être accordé qu'à un fonctionnaire qui, sur les cinq dernières années précédant l'activité à temps partiel dans ce cadre, a travaillé au total au moins trois ans à temps plein, lorsque beaucoup plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel et sont dès lors exclues du bénéfice du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge en vertu de cette disposition?»

Sur la question préjudicielle

Observations soumises à la Cour

38 M^me^ Steinicke soutient que l'exclusion des travailleurs à temps partiel du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge est contraire au droit communautaire.

39 Elle fait valoir que l'argument selon lequel l'ouverture du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge aux personnes travaillant à temps partiel ne permettrait pas d'obtenir, sur la plan de la politique de l'emploi, un effet comparable à la seule ouverture aux personnes travaillant à temps plein ne permet pas de justifier la disposition litigieuse. Compte tenu du fait que ce sont toujours les femmes qui doivent s'efforcer de concilier vie familiale et vie professionnelle, le besoin de postes à temps partiel devrait être considéré comme également important. En outre, ce seraient précisément les travailleurs à temps partiel qui contribuent à économiser les coûts et à soulager le marché du travail.

40 Tout aussi peu convaincant serait l'argument selon lequel les dépenses en termes de planification et de répartition des affectations seraient considérables. Si un travailleur à temps partiel bénéficiait du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge, la recherche ultérieure d'un nouveau travailleur à temps partiel impliquerait la même dépense. La dépense serait par ailleurs doublée si un travailleur à temps plein bénéficiait du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge puisqu'il devrait être remplacé par deux travailleurs à temps partiel. En tout état de cause, le fait que, après la modification de la disposition litigieuse, les travailleurs à temps partiel peuvent également directement bénéficier de ce régime montrerait que les problèmes de planification et de répartition des affectations auraient pu trouver une solution.

41 Le gouvernement portugais soutient que, compte tenu de la jurisprudence de la Cour en matière de discrimination indirecte entre hommes et femmes, ni la question de la neutralité des coûts ni celle de la politique de l'emploi ne constituent des raisons objectives suffisantes pour justifier le traitement discriminatoire qui paraît exister dans le présent cas d'espèce. En invoquant l'arrêt du 17 juin 1998, Hill et Stapleton (C-243/95, Rec. p. I-3739), il fait valoir que l'élimination des discriminations doit prévaloir sur les préoccupations d'ordre économique, sous peine de ne pas atteindre l'objectif de l'égalité de traitement et des chances entre hommes et femmes.

42 La Commission soutient tout d'abord qu'une règle telle que la disposition litigieuse constitue une règle relative à des «conditions de travail» au sens de l'article 5 de la directive 76/207 et ne concerne pas une «rémunération» au sens des articles 141 CE et 1er de la directive 75/117. L'instauration du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge viserait à créer de nouveaux emplois et, partant, à soulager le marché du travail en incitant davantage de fonctionnaires à demander le bénéfice du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge afin de permettre de nouveaux recrutements dans la fonction publique. Les avantages financiers que le législateur accorde dans ce cadre aux fonctionnaires bénéficiant dudit régime seraient simplement des incitations permettant d'atteindre lesdits objectifs de la politique de l'emploi.

43 Ensuite, la Commission fait valoir que, d'après les indications de la juridiction de renvoi, la disposition litigieuse est plus défavorable aux travailleurs féminins qu'aux travailleurs masculins, le pourcentage de femmes occupant un emploi à temps partiel étant considérablement plus élevé que celui des hommes. Il serait donc beaucoup plus probable que les fonctionnaires féminins ne soient pas en mesure de remplir la condition prévue par la disposition litigieuse relative à l'exigence de trois années de travail à temps plein sur les cinq dernières années précédant l'activité à temps partiel. Il semblerait donc, de prime abord, qu'il y ait discrimination fondée sur le sexe.

44 Enfin, en ce qui concerne la question de savoir si une telle discrimination peut être justifiée, la Commission rappelle que les États membres peuvent choisir les mesures susceptibles de réaliser leurs objectifs de politique sociale et que 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 de protection sociale qu'il souhaite adopter. Toutefois, de telles considérations ne constitueraient pas en elles-mêmes un objectif poursuivi par cette politique et, partant, ne sauraient justifier une discrimination au détriment de l'un des sexes (voir arrêt du 24 février 1994, Roks e.a., C-343/92, Rec. p. I-571, point 35).

45 En l'espèce, la Commission soutient que les considérations de neutralité des coûts et des charges en termes de planification et de répartition des affectations sur lesquelles la Bundesanstalt für Arbeit se fonde sont des raisons purement économiques et ne constituent donc pas une justification suffisante pour une inégalité de traitement fondée sur le sexe (voir, également, en ce sens, arrêt Hill et Stapleton, précité, point 40).

46 En outre, selon la Commission, les problèmes d'ordre administratif et budgétaire invoqués par la Bundesanstalt für Arbeit ne suffisent pas à convaincre. D'une part, en vertu de la disposition litigieuse, on pourrait également envisager le cas où des fonctionnaires, qui avaient travaillé à temps plein au moins pendant trois

ans sur les cinq dernières années précédant leur demande et qui avaient donc droit au bénéfice du travail à temps partiel en raison de l'âge, occupaient un emploi à temps partiel juste avant de bénéficier de ce régime, de sorte que, également dans ces cas, les charges tenant aux considérations d'ordre budgétaire et de politique du personnel invoquées par la Bundesanstalt für Arbeit auraient été inéluctables. D'autre part, la modification en 2000 de la disposition litigieuse pour permettre aux travailleurs à temps partiel de bénéficier du régime montrerait que les conséquences négatives redoutées ne pouvaient avoir été aussi graves qu'elle ne l'affirme.

47 Quant à la politique de décongestionnement du marché du travail invoquée par la Bundesanstalt für Arbeit pour justifier la disposition litigieuse, la Commission soutient qu'un État membre doit justifier à suffisance que les moyens choisis étaient appropriés pour atteindre l'objectif visé et qu'ils étaient nécessaires à cet effet. De l'avis de la Commission, la disposition litigieuse est contradictoire à cet égard dans la mesure où elle risque de dissuader précisément lesdits travailleurs qui contribuent au décongestionnement du marché du travail d'accepter du travail à temps partiel en raison du fait qu'ils ne pourraient plus, éventuellement, bénéficier du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge.

Réponse de la Cour

48 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, en revanche, il relève de l'article 141 CE et de la directive 75/117.

49 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 (formule à temps

partiel), soit par une sortie anticipée de la vie professionnelle (formule à deux phases). Dans ces deux cas, ledit régime affecte l'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs concernés en réaménageant leur temps de travail (voir, en ce sens, arrêt du 20 mars 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Rec. p. I-2741, point 44).

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

51 Le fait que l'accès à ce régime a des conséquences pécuniaires pour le travailleur concerné n'est pas de nature à faire rentrer ce régime dans le champ d'application de l'article 141 CE ou de la directive 75/117, ces dispositions étant fondées sur le lien étroit qui existe entre la nature de la prestation de travail et le montant du salaire du travailleur (voir, en ce sens, arrêts du 30 mars 2000, JämO, C-236/98, Rec. p. I-2189, point 59, et du 19 mars 2002, Lommers, C-476/99, Rec. p. I-2891, point 28).

52 Eu égard au fait que le régime en cause au principal établit des règles relatives à des conditions de travail, au sens de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207, il n'y a pas lieu, en l'espèce, d'examiner si la directive 97/81 est applicable en l'espèce au principal.

53 Dans ces conditions, la question préjudicielle doit être comprise comme visant à faire préciser 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 telle que la disposition litigieuse, selon laquelle le travail à temps partiel en raison de

l'âge ne peut être accordé qu'à un fonctionnaire qui, sur les cinq dernières années précédant l'activité à temps partiel dans ce cadre, a travaillé au total pendant au moins trois ans à temps plein, lorsque beaucoup plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel et sont dès lors exclues du bénéfice du travail à temps partiel en raison de l'âge en vertu de cette disposition.

54 Il résulte du dossier que l'accès au régime de travail à temps partiel en raison de l'âge prévu par la disposition litigieuse n'est accordé qu'aux personnes qui, sur les cinq dernières années précédant l'activité à temps partiel en raison de l'âge, ont travaillé au total pendant au moins trois ans à temps plein.

55 L'ordonnance de renvoi précise qu'il n'est pas contesté qu'en Allemagne plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel et qu'environ 90 % des travailleurs à temps partiel de la fonction publique allemande sont des femmes.

56 Il s'ensuit que le groupe des personnes ayant travaillé principalement à temps partiel pendant la période indiquée dans la disposition litigieuse et qui de ce fait est exclu du régime qu'elle prévoit est composé majoritairement de femmes.

57 Dans ces conditions, il convient de constater qu'une disposition telle que la disposition litigieuse aboutit en fait à une discrimination des travailleurs féminins par rapport aux travailleurs masculins et doit, en principe, être considérée comme contraire 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; Hill et Stapleton, précité, point 34; du 6 avril 2000, Jørgensen, C-226/98, Rec. p. I-2447, point 29, et Kutz-Bauer, précité, point 50).

58 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, arrêts du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez, C-167/97, Rec. p. I-623, point 72, et Kutz-Bauer, précité, point 51).

59 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; Seymour-Smith et Perez, point 68, et Kutz-Bauer, point 52).

60 La Bundesanstalt für Arbeit a fait valoir, ainsi qu'il ressort de l'ordonnance de renvoi, que des considérations relatives à la politique de l'emploi et à la neutralité des coûts et des charges relatives à la planification et à la répartition des affectations dans la fonction publique doivent être qualifiées de considérations objectives de nature à justifier l'inégalité de traitement à laquelle la disposition litigieuse aboutit.

61 S'agissant de l'argument tiré, par la Bundesanstalt für Arbeit, de la politique de l'emploi et, notamment, 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).

62 En outre, ainsi que la Cour l'a déjà relevé, il ne saurait être contesté que la promotion de l'embauche constitue un objectif légitime de politique sociale (voir arrêts précités Seymour-Smith et Perez, point 71, et Kutz-Bauer, point 56).

63 Toutefois, 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 arrêts précités Seymour-Smith et Perez, point 75, et Kutz-Bauer, point 57).

64 Or, 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 de la disposition litigieuse 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 (arrêt Kutz-Bauer, précité, point 58).

65 En outre, ainsi que la Commission et la juridiction de renvoi l'ont observé, la disposition litigieuse exclut du bénéfice du régime de travail à temps partiel le groupe de personnes, à savoir les fonctionnaires travaillant à temps partiel, qui apportent par ailleurs une contribution significative à l'objectif de décongestionnement du marché du travail. Par conséquent, une disposition nationale qui risque de dissuader des travailleurs d'accepter un travail à temps partiel au motif que, par la suite, ils ne pourront plus, éventuellement, bénéficier du régime de

travail à temps partiel en raison de l'âge ne saurait a priori être considérée comme un moyen apte ou approprié permettant d'atteindre l'objectif de décongestionnement du marché du travail.

66 Quant aux considérations avancées par la Bundesanstalt für Arbeit concernant la neutralité des coûts et des charges relatives à la planification et à la répartition des affectations dans la fonction publique allemande, 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 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 (arrêts précités Roks e.a., point 35, et Kutz-Bauer, point 59).

67 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 Kutz-Bauer, point 60).

68 Il convient également de rappeler que la Bundesanstalt für Arbeit, 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 arrêt Kutz-Bauer, précité, point 61).

69 En tout état de cause, comme M^{me} Steinicke et la Commission l'ont observé, le fait qu'après la modification de la disposition litigieuse en 2000 les travailleurs à

temps partiel peuvent également bénéficier du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge semble montrer que les conséquences financières négatives alléguées par la Bundesanstalt für Arbeit quant à l'admission de tels travailleurs au régime ne seraient pas aussi graves qu'elle ne l'affirme.

70 Dès lors, il incombe à la Bundesanstalt für Arbeit de démontrer devant la juridiction nationale que la différence de traitement découlant du régime de travail à temps partiel en raison de l'âge est justifiée par des raisons objectives et étrangères à toute discrimination fondée sur le sexe. Si cette preuve est rapportée, la seule circonstance que les dispositions de ce régime en limitent l'accès aux travailleurs ayant travaillé pendant au moins trois ans à temps plein sur les cinq dernières années précédant l'activité à temps partiel dans ce cadre ne saurait être considérée comme une violation des articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207.

71 Il ressort également de l'ordonnance de renvoi que la juridiction de renvoi se demande en outre si, dans la mesure où la juridiction nationale jugerait que les articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 s'opposent à la disposition litigieuse, celle-ci n'étant pas justifiée par des critères objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, M^me^ Steinicke aurait droit, pour la période litigieuse, aux avantages annexes prévus par la réglementation en vigueur jusqu'au 30 juin 2000, ou à ceux prévus par la réglementation en vigueur à compter du 1^er^ juillet 2000.

72 À cet égard, il convient de rappeler que, en cas de violation de la directive 76/207 par des dispositions législatives 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 (voir arrêt Kutz-Bauer, précité, point 75).

73 Toutefois, il n'appartient pas à la Cour, mais à la juridiction nationale, d'apprécier, à la lumière des éléments de fait dont elle dispose, quelles dispositions nationales sont applicables dans le cas concret pour garantir le respect du principe de non-discrimination énoncé dans la directive 76/207.

74 Au vu des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question préjudicielle 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 telle que la disposition litigieuse, selon laquelle le travail à temps partiel en raison de l'âge ne peut être accordé qu'à un fonctionnaire qui, sur les cinq dernières années précédant l'activité à temps partiel dans ce cadre, a travaillé au total pendant au moins trois ans à temps plein, lorsque beaucoup plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel et sont dès lors exclues du bénéfice du travail à temps partiel en raison de l'âge en vertu de cette disposition, à moins que celle-ci ne soit justifiée par des critères objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Sur les dépens

75 Les frais exposés par le gouvernement portugais 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 nationale, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens.

Par ces motifs,

LA COUR (sixième chambre),

statuant sur la question à elle soumise par le Verwaltungsgericht Sigmaringen, par ordonnance du 10 décembre 2001, 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 telle que l'article 72 ter, paragraphe 1, première phrase, point 2, du Bundesbeamtengesetz (loi allemande sur les fonctionnaires fédéraux), dans la version du 31 mars 1999 valable jusqu'au 30 juin 2000, selon laquelle le travail à temps partiel en raison de l'âge ne peut être accordé qu'à un fonctionnaire qui, sur les cinq dernières années précédant l'activité à temps partiel dans ce cadre, a travaillé au total pendant au moins trois ans à temps plein, lorsque beaucoup plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel et sont dès lors exclues du bénéfice du travail à temps partiel en raison de l'âge en vertu de cette disposition, à moins que celle-ci ne soit justifiée par des critères objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.**

Puissochet Schintgen Skouris

Macken Cunha Rodrigues

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 11 septembre 2003.

Le greffier

R. Grass

Le président de la sixième chambre

J.-P. Puissochet