Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. YVES BOT
présentées le 25 novembre 2015 [1]

Affaire C-441/14

Dansk Industri (DI), agissant pour Ajos A/S,
contre
Succession de feu Karsten Eigil Rasmussen
[demande de décision préjudicielle formée par la Højesteret

(Cour suprême, Danemark)]

«Renvoi préjudiciel — Politique sociale — Directive 2000/78/CE — Principe de non-discrimination en fonction de l'âge — Principes de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime — Litige entre particuliers — Rôle du juge national — Obligation d'interprétation conforme — Interprétation contra legem»

1. La présente demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des principes de non-discrimination en fonction de l'âge, de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime.

2. Elle intervient après que la Cour a, dans son arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), dit pour droit que 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 [2], 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.

3. Le litige ayant donné lieu à cet arrêt opposait un employé à un employeur public. Dans le cadre de la présente affaire, ce sont deux personnes privées qui s'opposent au sujet du versement d'une indemnité de licenciement, de sorte qu'est une nouvelle fois soulevée devant la Cour la problématique relative aux modalités d'application par les juridictions nationales du droit de l'Union dans le cadre de litiges entre particuliers.

4. Le litige dans la présente affaire oppose Dansk Industri (DI), agissant pour Ajos A/S [3], aux ayants droit successoraux de M. Rasmussen, au sujet du refus par Ajos d'octroyer à M. Rasmussen une indemnité de licenciement.

1 — Langue originale: le français.
2 — JO L 303, p. 16.
3 — Ci-après «Ajos».

5. Dans les présentes conclusions, nous exposerons les raisons pour lesquelles, dans le cadre de la présente affaire, il incombe à la juridiction de renvoi, saisie d'un litige entre particuliers entrant dans le champ d'application de la directive 2000/78, lorsqu'elle applique des dispositions de son droit national, de les interpréter d'une manière telle qu'elles puissent recevoir une application conforme au texte et à l'objectif de cette directive. Nous expliquerons également pourquoi nous considérons que l'existence d'une jurisprudence nationale établie contraire à la directive 2000/78 ne constitue pas un obstacle à la mise en œuvre par la juridiction de renvoi de cette obligation d'interprétation conforme. En outre, nous indiquerons que, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, ni le principe de sécurité juridique ni celui de protection de la confiance légitime ne s'opposent à la mise en œuvre d'une telle obligation.

I – Le cadre juridique

A – *La directive 2000/78*

6. Aux termes de l'article 1er de la directive 2000/78, celle-ci «a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, [le] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement».

7. L'article 2 de cette directive énonce:

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

2. Aux fins du paragraphe 1:

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

[...]»

8. L'article 6 de ladite directive est ainsi libellé:

«1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre:

a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection;

b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;

[...]»

B – *Le droit danois*

9. La loi relative aux employés [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)] contient, à son article 2a, les dispositions suivantes relatives à l'indemnité spéciale de licenciement:

«1. 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, un montant correspondant respectivement à un, deux ou trois mois de salaire.

2. Les dispositions du paragraphe 1 ne sont pas applicables si l'employé va toucher, au moment du départ, la pension de retraite du régime général [4].

3. Si l'employé va toucher, au moment du départ, une pension de vieillesse versée par l'employeur et si l'employé a adhéré au régime de retraite en question avant d'avoir atteint l'âge de 50 ans, l'indemnité de licenciement n'est pas versée.

[...]»

10. La Højesteret (Cour suprême) précise que le Royaume de Danemark a transposé la directive 2000/78 par l'adoption de la loi n° 1417, modifiant la loi relative au principe de non-discrimination sur le marché du travail (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.), du 22 décembre 2004[5].

11. La juridiction de renvoi indique, en outre, que, depuis l'introduction de l'article 2a de la loi relative aux employés en 1971, elle s'est, à plusieurs occasions, prononcée sur l'interprétation du paragraphe 3 de cet article, en particulier après la modification de la loi antidiscrimination en 2004. Dans un arrêt rendu le 17 janvier 2014[6], où elle a pris position sur les conséquences de l'arrêt de la Cour Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) sur l'application par des employeurs publics de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés, la juridiction de renvoi s'est, en ce qui concerne la jurisprudence relative à cette disposition et les conséquences de cet arrêt, exprimée comme suit:

«Selon une jurisprudence constante (et, en dernier lieu, dans l'arrêt de la Cour suprême publié dans l'UfR 2008.1892), l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés a été interprété en ce sens qu'un travailleur n'a pas droit à une indemnité de licenciement s'il peut prétendre à une pension de vieillesse [...], indépendamment du fait qu'il aurait renoncé temporairement au bénéfice d'une telle pension en vue de poursuivre sa carrière professionnelle. La disposition législative n'a pas été modifiée après l'arrêt Ingeniørforeningen i Danmark [(C-499/08, EU:C:2010:600)], mais elle ne peut pas, à la suite de cet arrêt, être appliquée par un employeur public lorsque le travailleur démontre avoir l'intention de renoncer temporairement au bénéfice de la pension de vieillesse en vue de poursuivre sa carrière professionnelle.»

4 — Pour une interprétation par la Cour de la directive 2000/78 en rapport avec l'article 2a, paragraphe 2, de la loi relative aux employés, voir arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-515/13, EU:C:2015:115).

5 — Ci-après la «loi antidiscrimination».

6 — Affaire 96/2013 e.a. (UfR 2014.1119).

II – Le litige au principal et les questions préjudicielles

12. M. Rasmussen a été licencié et a quitté son emploi chez Ajos à la fin du mois de juin 2009. Ayant été au service de cette entreprise depuis le 1er juin 1984, il 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, à la date de son départ, atteint l'âge de 60 ans et 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, l'article 2a, paragraphe 3, de cette loi, tel qu'interprété 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.

13. Au mois de mars 2012, le Dansk Formands Forening a intenté, au nom de M. Rasmussen, une action contre Ajos en vue d'obtenir le paiement de l'indemnité de licenciement égale à trois mois de salaire prévue à l'article 2a, paragraphe 1, de la loi relative aux employés. À cet égard, ce syndicat s'est appuyé sur l'arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

14. Le 14 janvier 2014, le Sø- og Handelsretten (tribunal des affaires maritimes et commerciales) a fait droit à la demande introduite par les ayants droit successoraux de M. Rasmussen, entre-temps décédé, et tendant à obtenir le paiement de l'indemnité de licenciement en question. Cette juridiction a jugé qu'il ressortait de l'arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) que l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés était contraire à la directive 2000/78 et a constaté que l'interprétation nationale antérieure de cette disposition se heurtait au principe général, consacré par le droit de l'Union, de non-discrimination en fonction de l'âge.

15. Ajos a interjeté appel contre ce jugement devant la Højesteret (Cour suprême). À l'appui de son appel, elle fait valoir qu'une interprétation de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés qui soit conforme à l'arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) serait contra legem. Elle fait également valoir que l'application d'une règle aussi claire et dépourvue d'ambiguïté que l'article 2a, paragraphe 3, de cette loi ne peut pas être écartée en vertu du principe général du droit de l'Union de non-discrimination en fonction de l'âge, au risque de violer les principes de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime.

16. Les ayants droit successoraux de M. Rasmussen concluent de nouveau à l'obligation de verser une indemnité de licenciement au titre de l'article 2a, paragraphe 1, de la loi relative aux employés et à une indemnisation au titre de l'article 7 de la loi antidiscrimination.

17. Dans sa décision de renvoi, la Højesteret (Cour suprême) rappelle qu'il ressort de l'arrêt Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33) que, dans les rapports entre personnes privées, il n'est pas possible de reconnaître un effet direct aux dispositions d'une directive. Dans le cadre d'un litige opposant des particuliers, un éventuel conflit entre une disposition de droit interne et une directive devrait se résoudre par une interprétation conforme de la disposition de droit national. Toutefois, le principe de l'interprétation conforme connaîtrait des limites et il ne pourrait pas servir de fondement à une interprétation contra legem du droit national. Or, en l'occurrence, conformément à une jurisprudence nationale constante, une interprétation conforme de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés serait précisément contra legem.

18. Il conviendrait, dès lors, d'examiner si un principe général du droit de l'Union, tel que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, peut être invoqué contre un employeur privé afin que celui-ci paie l'indemnité de licenciement prévue par le droit danois, alors même que cet employeur, conformément à ce droit, est libéré de cette obligation. Ce faisant, le cas d'espèce ferait également naître la question de savoir dans quelle mesure un principe non écrit du droit de l'Union peut empêcher un particulier de se prévaloir d'une disposition législative nationale.

19. Afin de procéder à cet examen, il faudrait savoir si le principe de non-discrimination en fonction de l'âge a, sur ce point, le même contenu et la même portée que la directive 2000/78 ou si cette directive prévoit une protection contre les discriminations fondées sur l'âge qui est plus étendue que celle qui découle dudit principe.

20. La juridiction de renvoi s'interroge également sur le point de savoir, d'une part, si le principe de non-discrimination en fonction de l'âge peut, ainsi que cela ressortirait des arrêts Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) et Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), être directement appliqué dans les rapports entre particuliers et, d'autre part, comment l'application directe dudit principe doit être mise en balance avec le principe de sécurité juridique et avec son corollaire, le principe de protection de la confiance légitime.

21. La juridiction de renvoi se demande, par ailleurs, si, dans une situation telle que celle en cause au principal, le droit de l'Union permet à une juridiction nationale de procéder à une mise en balance entre le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, d'une part, et les principes de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime, d'autre part, et de conclure que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge doit s'incliner devant celui de sécurité juridique, de sorte que l'employeur serait, conformément au droit national, libéré de l'obligation de payer l'indemnité de licenciement.

22. À cet égard, la juridiction de renvoi se demande également si la circonstance que l'employé peut, le cas échéant, exiger une indemnisation de la part de l'État danois en raison de l'incompatibilité de la législation danoise avec le droit de l'Union est susceptible d'être prise en considération lors de ladite mise en balance.

23. C'est dans ces conditions que la Højesteret (Cour suprême) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Le principe général du droit de l'Union de non-discrimination en fonction de l'âge s'oppose-t-il à une réglementation qui, à l'instar de la législation danoise, ôte à un employé le droit de bénéficier d'une indemnité de licenciement si ledit employé peut prétendre à une pension de vieillesse due par l'employeur au titre d'un régime de pension auquel il 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) Est-il compatible avec le droit de l'Union qu'une juridiction danoise, saisie d'un recours par lequel un employé demande à un employeur privé le versement d'une indemnité de licenciement – une obligation dont la loi danoise, telle que décrite dans la première question, libère l'employeur, ce qui est contraire au principe général du droit de l'Union de non-discrimination en fonction de l'âge –, effectue une mise en balance dudit principe et de son effet direct avec le principe de sécurité juridique et le principe corollaire de protection de la confiance légitime, et conclue sur cette base que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge devrait s'incliner devant celui de sécurité juridique, de sorte que l'employeur serait, conformément au droit national, libéré de l'obligation de payer l'indemnité de licenciement? La question est également posée de savoir s'il importe de prendre en considération, pour déterminer s'il peut être question d'une telle mise en balance, le fait que l'employé peut, le cas échéant, exiger une indemnisation de la part de l'État danois en raison de l'incompatibilité de la législation danoise avec le droit de l'Union?»

III – Notre analyse

24. Avant de proposer notre analyse des questions posées par la juridiction de renvoi, il convient d'indiquer ce que la Cour a jugé dans son arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

25. Dans cet arrêt, la Cour était invitée à dire pour droit si les articles 2 et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 devaient 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.

26. Nous rappelons qu'il découle de l'article 2a, paragraphe 1, de la loi relative aux employés qu'un employé qui a été au service de la même entreprise pendant une période ininterrompue de 12 ans, de 15 ans ou de 18 ans a droit à une indemnité de licenciement. Par exception, l'article 2a, paragraphe 3, de cette loi prévoit que, si l'employé va toucher, au moment de son départ, une pension de vieillesse versée par son employeur et si cet employé a adhéré au régime de retraite en question avant d'avoir atteint l'âge de 50 ans, l'indemnité de licenciement n'est pas versée.

27. Il convient de noter que, dans sa présentation de la réglementation danoise, la Cour a fait mention d'une précision apportée par le Vestre Landsret (cour d'appel de la région Ouest), à savoir que, «selon une jurisprudence nationale constante, le droit à l'indemnité spéciale de licenciement s'éteint dès lors qu'un régime privé de retraite auquel l'employeur a contribué permet le versement d'une pension de vieillesse au moment du départ, et ce quand bien même l'employé ne souhaite pas exercer ce droit à la retraite» [7].

28. La Cour a considéré que la réglementation nationale en cause contient une différence de traitement directement fondée sur le critère de l'âge, au sens des dispositions combinées des articles 1er et 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 [8]. Elle a estimé que 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 peut, en principe, être considérée comme étant de nature à justifier une telle différence de traitement fondée sur l'âge [9].

29. La Cour a, en outre, considéré que «restreindre l'indemnité de licenciement aux seuls travailleurs qui ne vont pas, au moment de leur licenciement, bénéficier d'une pension de vieillesse à laquelle a contribué leur employeur 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» [10]. La Cour a, par ailleurs, relevé que «[l]'article 2a, paragraphe 3, 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» [11]. La Cour en a déduit que cette disposition «n'apparaît pas manifestement inappropriée pour atteindre l'objectif légitime de politique de l'emploi poursuivi par le législateur» [12].

30. La Cour a ensuite vérifié si la mesure en cause excède ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi par le législateur. Elle a, à cet égard, opéré la distinction suivante.

7 — Arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, point 9).

8 — Ibidem (point 24).

9 — Ibidem (point 31).

10 — Ibidem (point 34).

11 — Idem.

12 — Arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, point 35).

31. D'une part, en s'en tenant à la lettre de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés, la Cour a considéré que cette disposition, «dans la mesure où [elle] exclut du bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement les travailleurs qui vont percevoir, au moment de leur licenciement, une pension de vieillesse de leur employeur, ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs qu'[elle] vise à concilier» [13].

32. D'autre part, la Cour a tenu compte de la précision apportée par le Vestre Landsret (cour d'appel de la région Ouest) quant à la portée que la jurisprudence nationale constante a donnée à l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés, cette jurisprudence assimilant aux personnes qui vont effectivement percevoir une pension de vieillesse de leur employeur celles qui sont éligibles au bénéfice d'une telle pension. Elle a, sur ce point, estimé 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» [14]. Dès lors, la différence de traitement résultant de ladite disposition ne saurait, selon la Cour, être justifiée au titre de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 [15].

33. Dans ses observations, le gouvernement danois relève que l'arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) portait sur un rapport entre un employé et un employeur public, c'est-à-dire un rapport vertical. Ce gouvernement en déduit que la Cour ne s'est donc pas prononcée, dans cet arrêt, sur la question de savoir si, au regard du droit de l'Union, l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés peut, en dépit de sa non-application dans les rapports entre employés et employeurs publics, continuer à être appliqué dans un rapport purement horizontal entre un employé et un employeur privé.

34. Or, nous considérons qu'il peut être déduit, de façon générale, de l'arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) que l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés, tel qu'interprété par les juridictions nationales, est incompatible avec les articles 2 et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78. Quand bien même le litige à l'origine de l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt opposait un employé à un employeur public, il en résulte que cette disposition nationale ne peut tout simplement pas être appliquée dans les rapports entre employés et employeurs, que ces rapports soient régis par le droit public ou par le droit privé. Une position inverse aboutirait à restreindre la portée dudit arrêt à une seule catégorie de rapports juridiques, à savoir ceux de droit public.

35. Ainsi, l'interprétation de la directive 2000/78 qui a été retenue par la Cour dans son arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) a permis de mettre en exergue les raisons pour lesquelles l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés, tel qu'interprété par les juridictions nationales, doit être considéré comme étant incompatible avec la directive 2000/78. Ces raisons persistent quelle que soit la nature du rapport juridique en cause, qu'il soit régi par le droit public ou par le droit privé.

36. La mise en œuvre, dans le cadre de litiges entre particuliers, de la solution dégagée par la Cour dans cet arrêt soulève cependant, aux yeux de la juridiction de renvoi, certaines difficultés qui sont à l'origine du présent renvoi préjudiciel.

13 — Ibidem (point 40).

14 — Ibidem (point 47).

15 — Ibidem (point 48).

37. Selon la juridiction de renvoi, la mise en œuvre de la solution ainsi dégagée par la Cour ne pose pas de problème lorsque l'employeur est une personne publique. En effet, dans ce cas, le conflit entre l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés et la directive 2000/78 peut, selon elle, être résolu par le fait qu'un employé peut invoquer cette directive et se prévaloir de ses dispositions, pour peu que celles-ci apparaissent comme inconditionnelles et suffisamment précises, de manière à écarter l'application de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés dans un cas concret.

38. La juridiction de renvoi rappelle que, en revanche, dans les rapports entre personnes privées, il n'est pas possible de reconnaître aux dispositions d'une directive un effet direct. Dans un tel contexte, elle indique qu'un éventuel conflit entre une disposition de droit interne et une directive peut se résoudre, dans la mesure du possible, par une interprétation de la disposition nationale en cause dans un sens conforme à la directive concernée, de façon à réduire l'apparente contradiction entre les deux normes. La juridiction de renvoi précise, cependant, que ce principe de l'interprétation conforme connaît certaines limites et que, en particulier, il ne peut pas servir de fondement à une interprétation contra legem du droit national.

39. Or, selon cette juridiction, une telle limite existerait dans la présente affaire, de sorte qu'il conviendrait, conformément à la jurisprudence issue des arrêts Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) et Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), d'avoir recours au principe de non-discrimination en fonction de l'âge pour résoudre le litige au principal qui oppose deux personnes privées. Le recours à ce principe poserait alors le problème de sa mise en balance par la juridiction de renvoi avec les principes de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime.

40. Le raisonnement qu'a suivi la juridiction de renvoi pour formuler ses questions nous semble correspondre, tout au moins en partie, aux derniers développements de la jurisprudence de la Cour relative à l'application du principe de non-discrimination en fonction de l'âge dans le cadre de litiges entre particuliers. En effet, il est conforme à cette jurisprudence d'avoir recours au principe général du droit compte tenu du refus persistant de la Cour de reconnaître un effet direct horizontal aux directives. Nous rappelons, à cet égard, que, s'agissant d'un litige entre particuliers, la Cour a constamment jugé qu'une directive ne peut pas, par elle-même, créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc pas être invoquée en tant que telle à l'encontre de celui-ci [16].

41. Cela étant, il résulte également de la jurisprudence de la Cour que les directives ne sont pas totalement privées d'effet dans le cadre de litiges entre particuliers. L'obligation pour les juridictions nationales d'interpréter leur droit interne en conformité avec le contenu et les objectifs des directives permet à ces dernières de déployer de façon indirecte leurs effets dans de tels litiges.

42. S'agissant du rôle du juge national lorsqu'il doit trancher un litige entre particuliers dans lequel il apparaît que la réglementation nationale en cause est contraire au droit de l'Union, la Cour a, en effet, jugé que «c'est aux juridictions nationales qu'il incombe d'assurer la protection juridique découlant pour les justiciables des dispositions du droit de l'Union et de garantir le plein effet de celles-ci» [17]. De plus, «l'obligation des États membres, découlant d'une directive, d'atteindre le résultat prévu par celle-ci ainsi que leur devoir de prendre toutes mesures générales ou particulières propres à assurer l'exécution de cette obligation s'imposent à toutes les autorités des États membres, y compris, dans le cadre de leurs compétences, aux autorités juridictionnelles» [18].

16 — Voir, notamment, arrêt Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, point 37 et jurisprudence citée). Voir également, en ce sens, arrêt Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, point 36 et jurisprudence citée).

17 — Voir, notamment, arrêt Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, point 45 et jurisprudence citée).

18 — Ibidem (point 47 et jurisprudence citée).

43. Il s'ensuit que, «en appliquant le droit interne, les juridictions nationales sont tenues de l'interpréter dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci et, partant, se conformer à l'article 288, troisième alinéa, TFUE. Cette obligation d'interprétation conforme du droit national est en effet inhérente au système du traité FUE en ce qu'elle permet aux juridictions nationales d'assurer, dans le cadre de leurs compétences, la pleine efficacité du droit de l'Union lorsqu'elles tranchent les litiges dont elles sont saisies» [19].

44. Ladite obligation d'interprétation conforme concerne l'ensemble des règles du droit national [20], y compris la jurisprudence nationale [21].

45. La Cour a également précisé que, «si le droit national, par l'application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, permet, dans certaines circonstances, d'interpréter une disposition de l'ordre juridique interne de telle manière qu'un conflit avec une autre norme de droit interne soit évité ou de réduire à cette fin la portée de cette disposition en ne l'appliquant que pour autant qu'elle est compatible avec ladite norme, la juridiction a l'obligation d'utiliser les mêmes méthodes en vue d'atteindre le résultat poursuivi par la directive en cause» [22].

46. L'exigence d'interprétation conforme requiert donc que «les juridictions nationales fassent tout ce qui relève de leur compétence en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité de la directive en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci» [23].

47. Ce n'est que lorsqu'une telle interprétation du droit interne en conformité avec la directive 2000/78 se révèle impossible à mettre en œuvre par les juridictions nationales que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge devient la norme de référence permettant de résoudre les litiges entre particuliers en neutralisant l'application du droit national contraire au droit de l'Union. Ce principe joue alors le rôle de palliatif à l'absence d'effet direct horizontal de la directive 2000/78 ainsi qu'à l'impossibilité pour les juridictions nationales d'interpréter leur droit national conformément à cette directive. Nous relevons, par ailleurs, que, dans sa jurisprudence la plus récente, la Cour a clairement mis en avant le rôle prioritaire qu'elle entend donner à l'obligation d'interprétation conforme [24].

48. Avant d'avoir recours au principe de non-discrimination en fonction de l'âge comme solution ultime de résolution des conflits entre le droit de l'Union et le droit national, les juridictions nationales doivent donc dûment vérifier que leur droit interne n'est pas susceptible d'être interprété conformément à la directive 2000/78.

19 — Voir, notamment, arrêt Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, point 24 et jurisprudence citée).

20 — Voir, notamment, arrêt Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, point 38 et jurisprudence citée).

21 — Arrêt Centrosteel (C-456/98, EU:C:2000:402, point 17).

22 — Voir, notamment, arrêt Mono Car Styling (C-12/08, EU:C:2009:466, point 63 et jurisprudence citée).

23 — Voir, notamment, arrêt Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, point 27 et jurisprudence citée).

24 — Ibidem (point 23, où la Cour, d'emblée, a relevé que «la question de savoir si une disposition nationale, dans la mesure où elle est contraire au droit de l'Union, doit être laissée inappliquée ne se pose que si aucune interprétation conforme de cette disposition ne s'avère possible»). Voir, sur ce point, Simon, D., «La panacée de l'interprétation conforme: injection homéopathique ou thérapie palliative?», *De Rome à Lisbonne: les juridictions de l'Union européenne à la croisée des chemins – Mélanges en l'honneur de Paolo Mengozzi*, Bruylant, Bruxelles, p. 279. Selon cet auteur, «la Cour attribue de plus en plus clairement à la méthode de l'interprétation conforme une sorte de priorité technique par rapport aux autres implications de la primauté» (p. 298).

49. À cet égard, la Cour a précisé que l'exigence d'interprétation conforme du droit national connaît certaines limites. Ainsi, l'obligation pour le juge national de se référer au contenu et à la finalité d'une directive lorsqu'il interprète et applique les règles pertinentes du droit interne «trouve ses limites dans les principes généraux du droit, notamment dans celui de sécurité juridique, en ce sens qu'elle ne peut pas servir de fondement à une interprétation contra legem du droit national» [25].

50. Par conséquent, ce n'est que lorsque la Cour prend acte, sur la base des observations qui lui sont soumises, de ce que la juridiction nationale se trouve effectivement confrontée à une telle limite qu'elle procède, conformément à la démarche qu'elle a empruntée dans son arrêt Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), à l'interprétation du principe général du droit que la norme de droit dérivé vise à concrétiser. En cas de contrariété entre ce principe et le droit national, la Cour indique alors à la juridiction nationale que ledit principe peut être invoqué dans le cadre d'un litige entre particuliers aux fins d'écarter une disposition nationale contraire au droit de l'Union.

51. Dans le cadre de la présente affaire, la juridiction de renvoi estime qu'elle ne peut pas se livrer à une interprétation de son droit national qui soit conforme à la directive 2000/78, sous peine de procéder à une interprétation contra legem de son droit national.

52. Certes, il est de jurisprudence constante que l'interprétation du droit interne incombe exclusivement aux juridictions nationales [26]. C'est donc à elles de décider, en dernier lieu, si leur droit national peut être interprété en conformité avec le droit de l'Union.

53. Cela étant, nous estimons que, s'il ressort des considérations soumises à la Cour dans le cadre d'un renvoi préjudiciel que le seul motif qui s'oppose à une interprétation du droit national qui soit conforme au droit de l'Union est l'existence d'une jurisprudence nationale établie qui est contraire au droit de l'Union, il incombe à la Cour d'indiquer à la juridiction nationale si un tel motif peut ou non être pris en compte par elle. En d'autres termes, la Cour agit, selon nous, pleinement dans le cadre de sa compétence lorsqu'elle précise le sens qu'il convient de donner à une limite à l'obligation d'interprétation conforme qu'elle a elle-même posée, à savoir l'interprétation contra legem. L'esprit de coopération entre la Cour et les juridictions nationales qui inspire le mécanisme préjudiciel de l'article 267 TFUE ainsi que l'effet utile de cette procédure et l'application effective du droit de l'Union impliquent donc de la part de la Cour qu'elle indique à la juridiction de renvoi la voie à suivre afin de prévenir une utilisation incorrecte de la limite à l'obligation d'interprétation conforme que constitue une interprétation contra legem du droit national.

54. C'est pourquoi nous invitons la Cour à examiner attentivement les motifs pour lesquels la juridiction de renvoi considère qu'elle ne peut pas se livrer à une interprétation de son droit national qui soit conforme à la directive 2000/78.

55. Nous rappelons, à cet égard, que, ainsi que l'indique expressément la juridiction de renvoi, il résulte d'une jurisprudence nationale constante, dont la dernière illustration en date est l'arrêt qu'elle a rendu le 17 janvier 2014 [27], que l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés est interprété en ce sens que le travailleur n'a pas droit à une indemnité de licenciement s'il peut prétendre à une pension de vieillesse versée par l'employeur en vertu d'un régime de retraite auquel il a adhéré avant d'avoir atteint l'âge de 50 ans, indépendamment du fait qu'il aurait choisi de renoncer temporairement au bénéfice d'une telle pension en vue de poursuivre sa carrière professionnelle. La

25 — Voir, notamment, arrêt Mono Car Styling (C-12/08, EU:C:2009:466, point 61 et jurisprudence citée). Voir également, en ce sens, arrêt Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, point 39 et jurisprudence citée).

26 — Voir, notamment, arrêts Adeneler e.a. (C-212/04, EU:C:2006:443, point 103) ainsi que Wilson (C-506/04, EU:C:2006:587, point 34).

27 — Voir note en bas de page 6 des présentes conclusions.

juridiction de renvoi considère que, dans ces circonstances, une interprétation de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés qui serait susceptible de rendre cette disposition conforme à la directive 2000/78, telle qu'interprétée par la Cour dans son arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), serait contra legem.

56. C'est en partant de cette prémisse que la juridiction de renvoi s'est ensuite focalisée, dans la formulation de ses questions, sur la portée du principe de non-discrimination en fonction de l'âge dans les litiges entre personnes privées.

57. Il convient donc de vérifier si la prémisse ainsi retenue par la juridiction de renvoi est correcte.

58. Dans leurs observations, les ayants droit successoraux de M. Rasmussen font, avant tout, valoir qu'il est concrètement possible, en vertu d'une interprétation conforme, de faire coexister l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés et l'interdiction des discriminations en fonction de l'âge prévue par la directive 2000/78.

59. Les ayants droit successoraux de M. Rasmussen précisent, à cet égard, que la jurisprudence nationale a interprété l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés en ce sens que les termes «va toucher» («vil oppebære») signifient «peut toucher» («kan oppebære»). Cette interprétation serait sous-tendue par l'idée qu'il ne doit pas dépendre de la seule volonté aléatoire de l'employé congédié d'activer, s'il le souhaite, sa pension de retraite et donc de perdre son droit à l'indemnité de licenciement ou de différer sa pension de retraite et de conserver ainsi le droit à l'indemnité de licenciement. Les tribunaux auraient donc pris en compte la volonté supposée du législateur national de fixer un critère objectif du moment où la créance d'indemnité de licenciement disparaît en raison du droit dont dispose l'employé de percevoir une pension de retraite lors de son départ.

60. Les ayants droit successoraux de M. Rasmussen contestent l'appréciation de la juridiction de renvoi selon laquelle une interprétation de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés susceptible de rendre cette disposition conforme à la directive 2000/78, telle que la Cour l'a interprétée dans son arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), serait contra legem, puisque, selon eux, une telle interprétation conforme n'interviendrait que dans le cadre des termes de ladite disposition.

61. Les ayants droit successoraux de M. Rasmussen renvoient, à cet égard, aux conclusions de l'avocat général Kokott dans l'affaire Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:248). Au point 84 de ces conclusions, l'avocat général Kokott a, en effet, estimé, tout en rappelant la règle selon laquelle l'interprétation du droit interne incombe exclusivement à la juridiction nationale, qu'«une interprétation conforme à la directive [2000/78 lui paraissait] parfaitement possible en l'espèce». À l'appui de sa position, elle a relevé que «la conception stricte, dans l'état actuel des choses, de l'exception inhérente à la disposition de l'article 2a, paragraphe 3, de la [loi relative aux employés] repose simplement sur l'interprétation qu'en donne la jurisprudence danoise. Le libellé de cette disposition [...] pourrait aussi être compris en ce sens qu'elle ne vise que les personnes qui *bénéficieront effectivement* du versement de leur pension de vieillesse, sans que doivent nécessairement être visées également les personnes qui, simplement, *peuvent bénéficier* du versement d'une pension de vieillesse».

62. Dans un sens identique, et même si elle n'approfondit pas cette solution, la Commission européenne relève, dans ses observations, que l'interprétation qui se dégage de la jurisprudence nationale ne découle pas nécessairement du libellé de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés, puisque les termes «va toucher» peuvent, semble-t-il, tout aussi bien être interprétés en ce sens que le travailleur ne perd son droit à une indemnité de licenciement que dans le cas où il fait effectivement usage de son droit de percevoir une pension de vieillesse.

63. Enfin, nous relevons que, dans les observations qu'il avait déposées dans le cadre de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), le gouvernement danois lui-même ne semblait pas considérer qu'une interprétation de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés qui soit conforme à la directive 2000/78 était impossible. Il indiquait, en effet, que, si la position qu'il défendait alors, à savoir la compatibilité entre son droit national et cette directive, n'était pas retenue par la Cour, «la juridiction nationale devrait vérifier si, dans le cadre d'une interprétation conforme à la directive [2000/78] de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés, elle peut parvenir à un résultat qui reste dans le cadre de [cette] directive sans qu'il soit nécessaire qu'elle déclare [cette disposition] inapplicable aux rapports entre les employés publics et leurs employeurs» [28].

64. Cette suggestion nous semble particulièrement appropriée dans la mesure où la technique de l'interprétation conforme permet, dans le contexte tant de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) que de la présente affaire, de limiter la portée de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés à ce qui ressort expressément du libellé de cette disposition. La solution consistant à écarter entièrement l'application de ladite disposition ne serait, en revanche, pas appropriée, puisque, dans cet arrêt, la Cour a uniquement pointé l'incompatibilité avec la directive 2000/78 de l'interprétation que les juridictions nationales ont retenue de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés.

65. En réalité, comme nous l'avons vu, il ne résulte pas de l'arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) que la lettre même de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés est incompatible avec la directive 2000/78. Au contraire, dans cet arrêt, la Cour admet que cette disposition, lue au sens strict, peut être justifiée par un objectif de protection de l'emploi. C'est l'extension jurisprudentielle de cette règle aux travailleurs qui peuvent toucher une pension de vieillesse, sans vérification que tel est bien le cas, qui est considérée par la Cour comme étant contraire à la directive 2000/78. De façon sous-jacente, le raisonnement de la Cour met en cause la cohérence de la norme nationale, telle qu'interprétée par les juridictions nationales: pourquoi priver les travailleurs qui renoncent temporairement à leur pension de vieillesse pour poursuivre leur carrière professionnelle d'une mesure qui est précisément destinée à les aider à trouver un emploi?

66. Dans ce contexte, la mise en œuvre par la juridiction de renvoi d'une interprétation de son droit national qui soit conforme à la directive 2000/78 constitue l'instrument le plus adapté pour régler le conflit entre ce droit et le droit de l'Union, dans la mesure où elle permet de neutraliser le sens donné par la jurisprudence nationale à l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés qui se révèle contraire à cette directive et de conférer à cette disposition nationale un sens qui est non seulement en adéquation avec son libellé, mais également conforme à ladite directive.

67. Il convient, à cet égard, de bien circonscrire ce que recouvre la situation dans laquelle une interprétation conforme est impossible et, plus précisément, ce que signifie une interprétation contra legem.

68. La locution latine «contra legem» signifie littéralement «contre la loi». Une interprétation contra legem doit, selon nous, être comprise comme étant une interprétation qui va à l'encontre de la lettre même de la disposition nationale en cause. Autrement dit, une juridiction nationale est confrontée à l'obstacle de l'interprétation contra legem lorsque le libellé, clair et univoque, d'une disposition nationale apparaît inconciliable avec celui d'une directive. La Cour a ainsi admis que l'interprétation contra legem constitue une limite à l'obligation d'interprétation conforme, car elle ne peut exiger des juridictions nationales qu'elles utilisent leur fonction d'interprète à un point tel qu'elles se substitueraient au pouvoir normatif.

28 — Point 42.

69. Comme nous l'avons vu, la juridiction de renvoi ne se trouve absolument pas dans une telle situation. En effet, une interprétation par elle de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés qui soit conforme à la directive 2000/78 ne lui imposerait nullement un travail de réécriture de cette disposition nationale. La juridiction de renvoi n'empiéterait donc pas sur la compétence du législateur national.

70. La mise en œuvre d'une interprétation conforme par la juridiction de renvoi impliquera uniquement que celle-ci devra modifier sa jurisprudence afin que l'interprétation que la Cour a donnée de la directive 2000/78 dans son arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) soit pleinement appliquée dans l'ordre juridique national non seulement aux rapports entre employeurs et employés qui relèvent du droit public, mais également à ceux qui relèvent du droit privé.

71. En imposant à la juridiction de renvoi de modifier sa jurisprudence, la Cour n'obligera nullement cette juridiction à outrepasser ses compétences. Elle rappellera à ladite juridiction le rôle essentiel qu'elle occupe afin d'«assurer la protection juridique découlant pour les justiciables des dispositions du droit de l'Union et de garantir le plein effet de celles-ci» [29]. La Cour lui rappellera également que «l'obligation des États membres, découlant d'une directive, d'atteindre le résultat prévu par celle-ci ainsi que leur devoir de prendre toutes mesures générales ou particulières propres à assurer l'exécution de cette obligation s'imposent à toutes les autorités des États membres, y compris, dans le cadre de leurs compétences, aux autorités juridictionnelles» [30].

72. L'obstacle jurisprudentiel n'est ainsi pas comparable à l'obstacle consistant dans l'existence d'une disposition législative nationale dont les termes sont inconciliables avec une norme du droit de l'Union. En effet, dans cette dernière situation, l'obstacle ne pourrait être levé par une juridiction nationale, sous peine que celle-ci se substitue au pouvoir normatif en réécrivant la disposition en cause.

73. Nous ajoutons qu'admettre que l'existence d'une jurisprudence nationale établie contraire au droit de l'Union puisse constituer un obstacle à ce qu'une juridiction nationale interprète une disposition nationale conformément au droit de l'Union réduirait grandement les potentialités de cette technique de résolution des conflits entre le droit de l'Union et les droits nationaux.

74. Nous estimons, en outre, que, dans une situation telle que celle en cause au principal, ni le principe de sécurité juridique ni celui de protection de la confiance légitime ne s'opposent à la mise en œuvre par la juridiction de renvoi d'une interprétation de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés qui soit conforme à la directive 2000/78.

75. Plus concrètement, la circonstance qu'une telle interprétation par la juridiction de renvoi de son droit national aura pour conséquence de faire peser sur l'employeur une obligation de verser l'indemnité de licenciement à l'origine du litige au principal ne modifie pas notre analyse.

76. Il résulte, certes, de la jurisprudence de la Cour que l'«obligation pour le juge national de se référer au contenu d'une directive lorsqu'il interprète les règles pertinentes de son droit national trouve ses limites lorsqu'une telle interprétation conduit à opposer à un particulier une obligation prévue par une directive non transposée ou, à plus forte raison, lorsqu'elle conduit à déterminer ou à aggraver, sur la base de la directive et en l'absence d'une loi prise pour sa mise en œuvre, la responsabilité pénale de ceux qui agissent en infraction à ses dispositions» [31]. Toutefois, cette jurisprudence concerne

29 — Voir, notamment, arrêt Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, point 45 et jurisprudence citée).

30 — Ibidem (point 47 et jurisprudence citée).

31 — Voir, notamment, arrêt Arcaro (C-168/95, EU:C:1996:363, point 42 et jurisprudence citée).

avant tout les limites de l'obligation d'interprétation conforme en matière pénale [32] et ne nous paraît pas devoir être comprise comme prohibant une interprétation du droit national conforme à une directive qui aboutirait à mettre à la charge d'un employeur une obligation de payer une indemnité de licenciement telle que celle en cause au principal.

77. Si elle devait être entendue strictement, la formule selon laquelle l'obligation pour le juge national de se référer au contenu d'une directive lorsqu'il interprète les règles pertinentes de son droit national trouve ses limites lorsqu'une telle interprétation conduit à opposer à un particulier une obligation prévue par une directive non transposée imposerait des limitations drastiques au principe de l'interprétation du droit national en conformité avec les directives de l'Union [33]. Nous ne pensons donc pas que cette limite à l'obligation d'interprétation conforme puisse être appliquée hors du contexte d'une procédure pénale, contexte qui a d'ailleurs été à l'origine de cette déclaration de la Cour [34].

78. Par ailleurs, dans une situation telle que celle en cause au principal, une obligation pour l'employeur de payer une indemnité de licenciement découlerait non pas directement de la directive 2000/78, mais du droit national lui-même, lequel, grâce à l'interprétation conforme, retrouverait une portée en adéquation avec son libellé. Autrement dit, il ne s'agit pas là d'une situation dans laquelle l'interprétation conforme aboutirait à faire peser sur un particulier une obligation prévue par une directive sans un support constitué par le droit national existant. C'est la disposition nationale, expurgée de sa signification contraire au droit de l'Union, qui ferait peser sur l'employeur une obligation de payer une indemnité de licenciement.

79. Enfin, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, «l'interprétation que, dans l'exercice de la compétence que lui confère l'article 267 TFUE, la Cour donne d'une règle du droit de l'Union éclaire et précise, lorsque besoin en est, la signification et la portée de cette règle telle qu'elle doit ou aurait dû être comprise et appliquée depuis le moment de sa mise en vigueur. En d'autres termes, un arrêt préjudiciel a une valeur non pas constitutive, mais purement déclarative, avec la conséquence que ses effets remontent, en principe, à la date de l'entrée en vigueur de la règle interprétée» [35]. Selon la Cour, «[i]l en résulte que la règle ainsi interprétée peut et doit être appliquée par le juge même à des rapports juridiques nés et constitués avant l'arrêt statuant sur la demande d'interprétation si, par ailleurs, les conditions permettant de porter devant les juridictions compétentes un litige relatif à l'application de ladite règle se trouvent réunies» [36].

80. Par ailleurs, la Cour a constamment jugé que «[c]e n'est qu'à titre exceptionnel [qu'elle] peut, par application d'un principe général de sécurité juridique inhérent à l'ordre juridique [de l'Union], être amenée à limiter la possibilité pour tout intéressé d'invoquer une disposition qu'elle a interprétée en vue de mettre en cause des relations juridiques établies de bonne foi» [37]. En outre, «une telle limitation ne peut être admise, selon la jurisprudence constante de la Cour, que dans l'arrêt même qui statue sur l'interprétation sollicitée» [38]. En effet, selon la Cour, «il faut nécessairement un moment unique de détermination des effets dans le temps de l'interprétation sollicitée que donne la Cour d'une disposition du droit [de l'Union]. À cet égard, le principe qu'une limitation ne peut être admise que dans l'arrêt même qui statue sur l'interprétation sollicitée garantit l'égalité de traitement des États membres et des autres justiciables face à ce droit et remplit par là même les exigences découlant du principe de sécurité juridique» [39].

32 — Voir, notamment, arrêt Caronna (C-7/11, EU:C:2012:396, points 51 et 52 ainsi que jurisprudence citée).

33 — Voir conclusions de l'avocat général Jacobs dans l'affaire Centrosteel (C-456/98, EU:C:2000:137, point 34).

34 — Idem. Voir notamment, sur ce point, Lenaerts, K., et Corthaut, T., «Of birds and hedges: the role of primacy in invoking norms of EU law», *European Law Review*, 2006, vol. 31, nº 3, p. 287, spécialement p. 295 et 296, ainsi que le commentaire de l'arrêt Pfeiffer e.a. (C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584) par Prechal, S., *Common Market Law Review*, 2005, vol. 42, p. 1445, spécialement point 6.4.

35 — Voir, notamment, arrêt Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12, point 30 et jurisprudence citée).

36 — Voir, notamment, arrêt Meilicke e.a. (C-292/04, EU:C:2007:132, point 34 et jurisprudence citée).

37 — Ibidem (point 35 et jurisprudence citée).

38 — Ibidem (point 36 et jurisprudence citée).

39 — Ibidem (point 37).

81. Or, force est de constater que, dans son arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), la Cour n'a pas limité les effets dans le temps de l'interprétation qu'elle a retenue de la directive 2000/78 en rapport avec l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés. Dans le cadre du présent renvoi préjudiciel, la Cour n'est pas amenée à se prononcer de nouveau sur la compatibilité de cette disposition avec ladite directive, mais elle est uniquement invitée à préciser comment une incompatibilité entre le droit de l'Union et le droit national doit être résolue dans le cadre d'un litige entre particuliers. La Cour ne saurait donc, dans le cadre du présent renvoi préjudiciel, quand bien même elle aurait été invitée à le faire, ce qui n'est pas le cas, limiter les effets dans le temps de son arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

82. Si la juridiction de renvoi était autorisée, dans les circonstances de la présente affaire, à limiter son obligation d'interprétation conforme en arguant du principe de sécurité juridique, cela reviendrait à limiter les effets dans le temps de l'arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), et ce alors même que la Cour n'a pas estimé que ce principe justifiait une telle limitation. Or, ainsi qu'il peut être déduit de la jurisprudence précitée relative aux effets dans le temps des arrêts rendus sur renvoi préjudiciel, il appartient à la seule Cour de décider des limitations dans le temps à apporter à l'interprétation qu'elle donne [40].

83. Il résulte des développements qui précèdent qu'il incombe à la juridiction de renvoi, saisie d'un litige entre particuliers entrant dans le champ d'application de la directive 2000/78, lorsqu'elle applique des dispositions de son droit national, de les interpréter d'une manière telle qu'elles puissent recevoir une application conforme au texte et à l'objectif de cette directive. L'existence d'une jurisprudence nationale établie contraire à la directive 2000/78 ne constitue pas un obstacle à la mise en œuvre par la juridiction de renvoi de cette obligation d'interprétation conforme. En outre, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, ni le principe de sécurité juridique ni celui de protection de la confiance légitime ne s'opposent à la mise en œuvre d'une telle obligation.

IV – Conclusion

84. Eu égard aux considérations qui précèdent, nous proposons de répondre aux questions posées par la Højesteret (Cour suprême) de la manière suivante:

Il incombe à la juridiction de renvoi, saisie d'un litige entre particuliers entrant dans le 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, lorsqu'elle applique des dispositions de son droit national, de les interpréter d'une manière telle qu'elles puissent recevoir une application conforme au texte et à l'objectif de cette directive. L'existence d'une jurisprudence nationale établie contraire à la directive 2000/78 ne constitue pas un obstacle à la mise en œuvre par la juridiction de renvoi de cette obligation d'interprétation conforme. En outre, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, ni le principe de sécurité juridique ni celui de protection de la confiance légitime ne s'opposent à la mise en œuvre d'une telle obligation.

40 — Voir arrêt Barra e.a. (309/85, EU:C:1988:42, point 13).