Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

15 avril 2021 *

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2000/78/CE – Principe d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail – Interdiction de discrimination fondée sur l'âge – Travailleurs placés dans une réserve de main-d'œuvre jusqu'à la résiliation de leur contrat de travail – Réduction salariale et réduction ou perte d'indemnité de licenciement – Régime applicable aux travailleurs du secteur public proches du départ à la retraite à taux plein – Réduction des dépenses salariales du secteur public – Article 6, paragraphe 1 – Objectif légitime de politique sociale – Situation de crise économique »

Dans l'affaire C-511/19,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Areios Pagos (Cour de cassation, Grèce), par décision du 11 juin 2019, parvenue à la Cour le 4 juillet 2019, dans la procédure

AB

contre

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M^me^ A. Prechal, présidente de chambre, MM. N. Wahl, F. Biltgen (rapporteur), M^me^ L. S. Rossi et M. J. Passer, juges,

avocat général : M. J. Richard de la Tour,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour AB, par M^es^ D. Vervesos et D. Vasileiou, dikigoroi,

– pour Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis, par M^e^ V. Kounelis, dikigoros,

– pour le gouvernement hellénique, par M^mes^ E.-M. Mamouna, G. Papadaki et A. Dimitrakopoulou ainsi que par M. K. Georgiadis, en qualité d'agents,

– pour la Commission européenne, par MM. D. Martin et D. Triantafyllou, en qualité d'agents,

* Langue de procédure : le grec.

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 19 novembre 2020,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 2 et de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant AB à Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (ci-après « OAKA ») au sujet de son placement, préalablement à son départ à la retraite, sous le régime de la réserve de main-d'œuvre prévu par le droit national.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 L'article 1er de la directive 2000/78 énonce que celle-ci a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée, notamment, sur l'âge, 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.

4 L'article 2, paragraphes 1 et 2, de cette directive prévoit :

« 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 ;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :
   i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, [...]

[...] »

5 L'article 3, paragraphe 1, de ladite directive se lit comme suit :

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

[...]

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ;

[...] »

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

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

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre :

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

[...] »

Le droit hellénique

7 L'article 34, intitulé « Suppression de postes vacants de droit privé et réserve de main-d'œuvre », du Nómos 4024/2011 : Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (loi 4024/2011 portant dispositions sur les régimes de retraite, le barème unitaire des salaires et des grades, la réserve de main-d'œuvre et autres dispositions mettant en œuvre le cadre de stratégie budgétaire à moyen terme 2012-2015), du 27 octobre 2011 (FEK A' 226), tel que modifié par le décret-loi du 16 décembre 2011 converti en loi par l'article 1er du Nómos 4047/2012 (loi 4047/2012), du 23 février 2012 (FEK A' 31) (ci-après la « loi 4024/2011 »), prévoit, à ses paragraphes 1 à 4 et 8 :

« 1. L'article 37, paragraphe 7, de la loi 3986/2011 (FEK A' 152) est remplacé comme suit :

[...]

c) Le personnel soumis au régime de la réserve de main-d'œuvre continue à percevoir, à compter de son placement sous ledit régime et pendant douze mois ou, si cela est prévu par des dispositions plus spéciales, 24 mois, 60 % du salaire de base qu'il percevait au moment de son placement sous le régime en question.

[...]

e) Le placement sous le régime de la réserve de main-d'œuvre est réputé constituer une notification préalable de licenciement à toutes fins juridiques et la rémunération versée au personnel soumise audit régime conformément aux dispositions énoncées sous c) est calculée par compensation avec l'indemnité de licenciement due, le cas échéant, à la fin de la période de réserve de main-d'œuvre.

[...]

2. Les postes de travailleurs liés par une relation de travail de droit privé à durée indéterminée dans l'administration, les personnes morales de droit public, les collectivités territoriales de premier et de second degré et leurs établissements, les personnes morales de droit privé appartenant à l'État ou à des personnes morales de droit public ou à des collectivités territoriales, en ce sens qu'elles sont chargées d'une mission confiée par l'État, l'administration ou les collectivités territoriales ou qu'elles

font l'objet d'une surveillance par l'État, l'administration ou les collectivités territoriales ou que leur conseil d'administration est désigné et contrôlé majoritairement par l'État, l'administration ou les collectivités territoriales ou qu'au moins 50 % de leur budget annuel est subventionné de manière permanente conformément aux dispositions pertinentes au moyen de fonds des organismes susmentionnés, ainsi que les entreprises, organismes et sociétés anonymes publics relevant du champ d'application des dispositions du chapitre I de la loi 3429/2005 (FEK A' 314), telles que modifiées par [l'article 1er,] paragraphe 1, sous a), de la loi 3899/2010 (FEK A' 212), qui sont vacants à l'entrée en vigueur de la présente loi, sont supprimés. [...]

3. Le contrat de travail de droit privé à durée indéterminée des employés en poste au sein des organismes susmentionnés [...] prend fin en vertu de la loi et de plein droit lorsque lesdits employés remplissent les conditions ouvrant droit au départ à la retraite à taux plein, qui correspondent à une affiliation au régime de sécurité sociale depuis 35 ans, à condition que ce droit soit acquis, conformément aux dispositions pertinentes, jusqu'au 31 décembre 2013 inclus [...]

4. Les travailleurs visés au paragraphe précédent sont placés de plein droit sous le régime de la réserve de main-d'œuvre à compter du 1er janvier 2012 et jusqu'à la résiliation de leur relation de travail selon les modalités du paragraphe précédent. [...]

[...]

8. La durée de la réserve de main-d'œuvre n'excède pas les 24 mois pour ce qui concerne les travailleurs visés au paragraphe 4 [...] »

8 Aux termes de l'article 8, deuxième alinéa, du Nómos 3198/1955 : Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (loi 3198/1955 modifiant et complétant les dispositions en matière de résiliation de la relation de travail), du 23 avril 1955 (FEK A' 98), dans sa version applicable aux faits au principal (ci-après la « loi 3198/1955 ») :

« Les travailleurs affiliés à un organisme d'assurance retraite, ayant réuni ou allant réunir les conditions ouvrant droit au versement d'une pension de vieillesse à taux plein, peuvent, [...] s'ils ont le statut d'employé, soit quitter leur emploi, soit être démis de leurs fonctions par leur employeur, en percevant, dans tous ces cas, respectivement, s'ils sont couverts par une assurance complémentaire, 40 % de l'indemnité de licenciement à laquelle ils ont droit en vertu des dispositions en vigueur en cas de rupture de leur contrat de travail sans préavis par l'employeur, et, s'ils ne sont pas couverts par une assurance complémentaire, 50 % de ladite indemnité de licenciement. »

9 L'article 10, paragraphe 1, du Nómos 825/1978 : Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (loi 825/1978 remplaçant, modifiant et complétant les dispositions de la législation régissant l'IKA et portant dispositions connexes), du 13 novembre 1978 (FEK A' 189), dans sa version applicable aux faits au principal (ci-après la « loi 825/1978 »), prévoit que pour qu'un travailleur salarié qui est affilié à l'Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (Organisme de sécurité sociale – Caisse générale d'assurance des travailleurs salariés, Grèce) puisse avoir le droit de prétendre à une pension de vieillesse à taux plein, il doit avoir accompli 10 500 jours (35 ans) de travail salarié et avoir atteint l'âge de 58 ans à la date du dépôt de la demande à l'organisme assureur.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

10 Il ressort de la décision de renvoi qu'AB a été recruté au cours de l'année 1982 par OAKA, une personne morale de droit privé relevant du secteur public au sens large, en vertu d'un contrat à durée indéterminée et qu'il s'est vu confier, à compter de l'année 1998, les fonctions de conseiller technique au sein de celle-ci.

11 À compter du 1er janvier 2012, AB a été placé, de plein droit, sous le régime de la réserve de main-d'œuvre en application de l'article 34, paragraphe 1, sous c), paragraphe 3, premier alinéa, et paragraphes 4 et 8, de la loi 4024/2011, ce qui a entraîné une réduction de sa rémunération à 60 % de son salaire de base.

12 Le 30 avril 2013, OAKA a résilié le contrat de travail d'AB sans lui verser l'indemnité de licenciement visée à l'article 8, deuxième alinéa, de la loi 3198/1955 en cas de licenciement ou de départ du salarié lorsque les conditions sont réunies pour bénéficier de la retraite à taux plein. Ce refus d'indemnité était fondé sur l'article 34, paragraphe 1, sous e), de la loi 4024/2011, qui prévoit une compensation entre l'indemnité de licenciement due et la rémunération versée à l'employé au cours de son affectation à la réserve de main-d'œuvre.

13 Par son recours introduit devant le Monomeles Protodikeio Athinon (tribunal de grande instance à juge unique d'Athènes, Grèce), AB a notamment contesté la validité de son transfert au régime de la réserve de main-d'œuvre, en faisant valoir que les dispositions de l'article 34 de la loi 4024/2011 introduisent une différence de traitement fondée sur l'âge contraire à la directive 2000/78, sans que cette différence de traitement soit objectivement justifiée par un quelconque objectif légitime ou que les moyens de réaliser un tel objectif soient appropriés et nécessaires. À ce titre, il a demandé qu'OAKA soit condamnée à lui verser la différence entre le salaire qu'il percevait avant ledit transfert et celui qu'il percevait après celui-ci. AB a également invoqué l'article 8, deuxième alinéa, de la loi 3198/1955 pour réclamer à OAKA le paiement d'une somme à titre d'indemnité de licenciement, majorée d'intérêts légaux.

14 Ladite juridiction ayant partiellement accueilli ce recours, OAKA a interjeté appel devant le Monomeles Efeteio Athinon (cour d'appel à juge unique d'Athènes, Grèce), qui a annulé le jugement rendu en première instance en rejetant la partie du recours d'AB qui avait été accueillie dans ce jugement.

15 AB s'est pourvu en cassation devant l'Areios Pagos (Cour de cassation, Grèce). Celui-ci exclut l'existence d'une discrimination directe fondée sur l'âge, dans la mesure où les dispositions de l'article 34 de la loi 4024/2011 ne prévoient pas de limite d'âge spécifique pour le personnel soumis au régime de la réserve de main-d'œuvre. Toutefois, il se demande si ce régime comporte une discrimination indirecte fondée sur l'âge, en ce qu'il est réservé aux salariés qui sont proches du départ à la retraite à taux plein, ce qui suppose qu'ils disposent de 35 ans de cotisations, ces conditions ayant dû être atteintes au cours de la période allant du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2013.

16 À cet égard, la juridiction de renvoi relève, d'abord, qu'un salarié tel qu'AB, qui est affilié à l'IKA-ETAM, pouvait prétendre à une retraite à taux plein à la double condition d'avoir accompli 35 ans de cotisations et d'avoir atteint l'âge de 58 ans, conformément à l'article 10, paragraphe 1, de la loi 825/1978.

17 La juridiction de renvoi soulève, ensuite, la question de savoir si, dans l'hypothèse où une discrimination indirecte fondée sur l'âge est constatée, les raisons indiquées dans l'exposé des motifs de la loi 4024/2011 sont susceptibles de constituer un but objectivement et raisonnablement légitime justifiant une telle différence de traitement. Dans ce contexte, elle mentionne que l'objectif des dispositions de l'article 34 de cette loi était de répondre à la nécessité immédiate de réduire les dépenses salariales conformément à l'accord conclu entre la République hellénique et ses créanciers ainsi que d'assainir les finances de l'État et du secteur public au sens large, afin de faire face à la crise économique ayant frappé cet État membre.

18 Dans l'affirmative, la juridiction de renvoi se demande, enfin, si, d'une part, la réduction de la rémunération du personnel placé sous le régime de la réserve de main-d'œuvre, compte tenu des mesures de protection instaurées par ladite loi concernant ce personnel, et, d'autre part, la

suppression partielle ou totale de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 8, deuxième alinéa, de la loi 3198/1955 pour ce même personnel constituent des moyens appropriés et nécessaires aux fins de la réalisation dudit objectif.

19 Dans ces conditions, l'Areios Pagos (Cour de cassation) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'adoption par un État membre d'une réglementation applicable à l'administration, aux collectivités locales, aux personnes morales de droit public et, plus généralement, à tous les organismes (personnes morales de droit privé) du secteur public au sens large en leur qualité d'employeur, telle que celle énonçant les dispositions de l'article 34, paragraphe 1, sous c), paragraphe 3, premier alinéa, et paragraphe 4 de la loi 4024/2011, selon laquelle le personnel employé en vertu d'une relation de travail de droit privé par les organismes susmentionnés est soumis au régime de la réserve de main-d'œuvre pour une période maximum de 24 mois selon un critère matériel unique fondé sur la proximité du départ à la retraite à taux plein, c'est-à-dire lorsque le travailleur satisfait aux conditions pour y prétendre, à savoir disposer de 35 ans de cotisations au cours de la période entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2013, eu par ailleurs égard au fait que, en vertu de la législation en matière de sécurité sociale alors en vigueur, il était exigé, à l'exception de certains cas qui ne sont pas pertinents en l'espèce, que l'assuré ait cumulé (un minimum de) 10 500 jours (35 ans) d'affiliation à [l'Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (organisme de sécurité sociale)] ou à un autre organisme d'assurance principale de salariés et qu'il ait atteint (au minimum) l'âge de 58 ans, sans exclure, naturellement, que, selon les cas, la période d'assurance susmentionnée (35 ans) puisse avoir été accomplie à un âge différent, constitue-t-elle une discrimination indirecte fondée sur l'âge au sens de l'article 2, paragraphe 1 et paragraphe 2, sous b), ainsi que de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78 ?

2) S'il est répondu à la première question par l'affirmative, l'instauration du système de la réserve de main-d'œuvre peut-elle être objectivement et raisonnablement justifiée, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), et de l'article 6, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 par la nécessité de produire des résultats organisationnels, fonctionnels et budgétaires immédiats et, plus particulièrement, de l'urgence de réduire les dépenses de l'État en vue de la réalisation, avant la fin de l'année 2011, des objectifs quantitatifs précis prévus dans le cadre de stratégie budgétaire à moyen terme puis énoncés dans l'exposé des motifs de la loi [4024/2011], afin d'assurer le respect des engagements pris par la République hellénique à l'égard de ses créanciers pour, d'une part, faire face à la crise économique et financière aigüe et prolongée qui a frappé le pays et, d'autre part, mener à bien l'assainissement les finances publiques et limiter l'inflation du secteur public ?

3) S'il est répondu à la deuxième question par l'affirmative,
   a) l'instauration d'une mesure, telle que celle prévue à l'article 34, paragraphe 1, sous c), de la loi 4024/2011, qui prévoit une compression drastique de la rémunération du personnel soumis au régime de la réserve de main-d'œuvre à 60 % du salaire de base qu'il percevait au moment où il a été soumis audit régime, sans obligation pour le personnel en question de travailler au sein de l'organisme concerné, et qui a pour conséquence (de fait) la perte de l'avancement éventuel en traitement ou en grade pendant la période de son placement sous le régime de la réserve de main-d'œuvre et jusqu'à sa mise à la retraite à taux plein, constitue-t-elle un moyen approprié et nécessaire aux fins de la réalisation de l'objectif susmentionné, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), et de l'article 6, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78, eu égard aux considérations cumulatives suivantes :
      i) le personnel en question conserve la possibilité de trouver un autre emploi (dans le secteur privé) ou a toute latitude d'exercer une profession libérale ou une activité indépendante au cours de la période de la réserve de main-d'œuvre, sans perdre le droit de percevoir le pourcentage susmentionné du salaire de base, à moins que la rémunération ou les revenus tirés de son nouvel emploi ou de sa nouvelle activité excède

la rémunération qu'il percevait avant d'être soumis au régime de la réserve de main-d'œuvre, cas dans lequel la part du salaire de base susmentionnée est alors réduite à concurrence de l'excédent perçu – article 34, paragraphe 1, sous f), de la loi 4024/2011,

ii) l'organisme public employeur ou, en cas de suppression de celui-ci, [l'agence nationale pour l'emploi] prend l'engagement de verser à l'organisme de sécurité sociale concerné jusqu'au départ à la retraite les cotisations sociales de l'employeur et du salarié correspondant à celles d'une retraite principale, d'une assurance santé et maladie complémentaire et de prestations sociales complémentaires, calculées en fonction de la rémunération que le travailleur percevait avant son placement sous le régime de la réserve de main-d'œuvre – article 34, paragraphe 1, sous d), de la loi 4024/2011,

iii) des dérogations sont prévues au placement sous le régime de la réserve de main-d'œuvre pour les groupes sociaux vulnérables nécessitant une protection (lorsque l'autre époux a été soumis au régime de la réserve de main-d'œuvre, lorsque un époux ou un enfant vivant sous le même toit et à la charge de l'employé sont affectés par un taux de handicap d'au moins 67 %, lorsque l'employé est affecté par un taux de handicap de 67 %, lorsque l'employé est chef de famille nombreuse, en cas de famille monoparentale vivant sous le même toit et à charge de l'employé) – article 34, paragraphe 1, sous b), de la loi 4024/2011,

iv) le personnel en question bénéficie de la possibilité, et ce de manière prioritaire, d'être transféré vers d'autres emplois vacants d'organismes du secteur public sur la base de critères objectifs et fondés sur le mérite en s'inscrivant sur les listes de classement [du conseil supérieur de sélection du personnel] – article 34, paragraphe 1, sous a), de la loi 4024/2011 – possibilité qui est néanmoins de fait limitée en raison de la baisse drastique du recrutement de personnel par les divers organismes publics, en raison de la nécessité de contenir les dépenses,

v) il est veillé à ce que des mesures soient prises en matière de remboursement de prêts immobiliers que les travailleurs soumis au régime de la réserve de main-d'œuvre avaient obtenus auprès de la Caisse des dépôts et consignations et qu'un accord soit conclu entre l'État et l'union des banques helléniques en vue de faciliter le remboursement de prêts contractés par le personnel en question auprès d'autres banques, en fonction du revenu familial total et de la situation patrimoniale de chacun – article 34, paragraphes 10 et 11, de la loi 4024/2011,

vi) une loi plus récente (article 1er, paragraphe 15, de la loi 4038/2012 – FEK A' 14) prévoit l'adoption de l'acte d'admission à la retraite ainsi que l'émission de l'ordre de paiement en accordant la priorité absolue au personnel visé sous ii) et iii) et, en tout état de cause, dans les quatre mois au plus tard à compter du licenciement et du dépôt des justificatifs pertinents aux fins de la reconnaissance de la retraite, et

vii) la perte d'avancement en traitement et en grade, évoquée ci-dessus, au cours de la période pendant laquelle le personnel employé en vertu d'une relation de travail de droit privé est soumis au régime de la réserve de main-d'œuvre et jusqu'à sa mise à la retraite à taux plein, ne se vérifiera pas le plus souvent, y compris dans le cas d'espèce, dans la mesure où le travailleur, en raison de son ancienneté au sein de l'organisme public, a épuisé les possibilités d'avancement en traitement et/ou en grade prévues par la législation applicable en la matière ?

b) l'instauration d'une mesure telle que celle prévue à l'article 34, paragraphe 1, sous e), de la loi 4024/2011, qui entraîne la suppression de la totalité (ou d'une partie) de l'indemnité visée à l'article 8, deuxième alinéa, de la loi 3198/1955, prévue en cas de licenciement ou de départ du salarié au motif que les conditions sont réunies pour bénéficier de la retraite à taux plein, indemnité qui correspond à 40 % de l'indemnité de licenciement prévue pour les salariés bénéficiant d'une assurance complémentaire (et qui, au sein des organismes d'utilité publique ou subventionnés par l'État, tels que la personne morale de droit privé défenderesse, ne peut excéder le montant de 15 000 euros), en raison de la compensation de cette indemnité avec la rémunération réduite perçue au cours de la période de réserve de main-d'œuvre, constitue-t-elle un moyen approprié et nécessaire aux fins de la réalisation de l'objectif

susmentionné, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), et de l'article 6, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78, eu égard au fait que, dans tout autre cas, le personnel en question aurait perçu cette indemnité réduite conformément à la législation du travail en vigueur susmentionnée, qu'il se fût agi d'un départ volontaire ou d'un licenciement par l'organisme employeur ? »

Sur les questions préjudicielles

20 Par ses questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2 et l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle les travailleurs du secteur public qui remplissent au cours d'une période déterminée les conditions pour percevoir une retraite à taux plein sont placés sous un régime de réserve de main-d'œuvre jusqu'à la résiliation de leur contrat de travail, ce qui entraîne une baisse de leur rémunération, une perte de leur avancement éventuel ainsi qu'une réduction, voire la suppression, de l'indemnité de licenciement à laquelle ils auraient pu prétendre au moment de la cessation de leur relation de travail.

21 Afin de répondre auxdites questions, il importe de vérifier si la réglementation en cause au principal relève du champ d'application de la directive 2000/78 et, dans l'affirmative, si elle institue une différence de traitement fondée sur l'âge et si celle-ci est susceptible d'être justifiée au regard de l'article 6, paragraphe 1, de cette directive.

22 S'agissant, en premier lieu, de la question de savoir si la réglementation en cause au principal relève du champ d'application de la directive 2000/78, il ressort tant de l'intitulé et du préambule que du contenu et de la finalité de cette directive que celle-ci tend à établir un cadre général pour assurer à toute personne l'égalité de traitement « en matière d'emploi et de travail », en lui offrant une protection efficace contre les discriminations fondées sur l'un des motifs visés à son article 1er, au nombre desquels figure l'âge (arrêt du 2 avril 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, point 20 et jurisprudence citée).

23 En outre, conformément à l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78, celle-ci s'applique, dans la limite des compétences conférées à l'Union européenne, « à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics », en ce qui concerne « les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ».

24 Or, en vertu de la réglementation en cause au principal, les travailleurs liés par une relation de travail de droit privé à durée indéterminée avec des employeurs relevant du secteur public au sens large et qui remplissaient, au cours d'une période déterminée, les conditions pour percevoir une retraite à taux plein ont été placés sous un régime de réserve de main-d'œuvre jusqu'à la résiliation de leur contrat de travail. Ce placement affectait la rémunération desdits travailleurs et l'indemnité de licenciement à laquelle ils auraient pu prétendre au moment de la cessation de leur relation de travail.

25 Il en découle que la réglementation en cause au principal relève du champ d'application de la directive 2000/78.

26 Pour ce qui est, en deuxième lieu, de la question de savoir si cette réglementation institue une différence de traitement fondée sur l'âge, au sens de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, lu en combinaison avec l'article 1er de celle-ci, il convient de relever que, sous réserve de vérification par la juridiction de renvoi, il découle de l'article 34, paragraphes 3 et 4, de la loi 4024/2011 que le placement sous le régime de la réserve de main-d'œuvre était prévu pour les travailleurs des employeurs relevant du secteur public au sens large qui remplissaient, au cours de la période visée, les conditions ouvrant droit au départ à la retraite à taux plein. Or, si ledit paragraphe 3 mentionne, en tant que condition de départ à la retraite à taux plein, l'affiliation au régime de sécurité sociale durant

35 ans, il ressort de la décision de renvoi que, conformément à l'article 10, paragraphe 1, de la loi 825/1978, un travailleur tel qu'AB, qui était affilié à l'IKA-ETAM, pouvait prétendre à une retraite à taux plein à la double condition d'avoir accompli lesdits 35 ans de cotisations et d'avoir atteint l'âge minimal de 58 ans.

27 Ces deux conditions étant cumulatives, le fait pour le travailleur d'atteindre l'âge minimal de 58 ans constitue, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 37 de ses conclusions, une condition indispensable pour son éligibilité à la retraite à taux plein et, par conséquent, pour son placement sous le régime de la réserve de main-d'œuvre durant la période pertinente. Ainsi, l'application de ce régime se fonde sur un critère qui est indissociablement lié à l'âge des travailleurs concernés (voir, par analogie, arrêt du 12 octobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, point 23).

28 Il s'ensuit que, nonobstant le fait que l'autre condition cumulative pour pouvoir prétendre à une retraite à taux plein, à savoir celle d'avoir accompli 35 ans de cotisations, doit être considérée comme étant un critère apparemment neutre au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, la réglementation nationale en cause au principal contient une différence de traitement directement fondée sur le critère de l'âge au sens des dispositions combinées de l'article 1er et de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de cette directive (voir, par analogie, arrêt du 16 octobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, points 48 et 51).

29 S'agissant, en troisième lieu, de la question de savoir si cette différence de traitement est susceptible d'être justifiée au regard de l'article 6 de la directive 2000/78, il convient de relever que le paragraphe 1, premier alinéa, de cet article 6 énonce qu'une différence de traitement fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, 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.

30 La Cour a jugé à maintes reprises que les États membres disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé parmi d'autres en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser (arrêt du 8 mai 2019, Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, point 41 et jurisprudence citée).

31 En l'occurrence, il découle de l'exposé des motifs de la loi 4024/2011, auquel tant la décision de renvoi que les observations du gouvernement hellénique font référence, que, dans les circonstances de la crise économique aiguë à laquelle la République hellénique était confrontée, la réglementation en cause au principal constitue une mise en œuvre des engagements pris par cet État membre à l'égard de ses créanciers et consistant à baisser immédiatement les dépenses publiques salariales afin de réaliser une économie de 300 millions d'euros au titre de l'année 2012, le régime de la réserve de main-d'œuvre devant être appliqué à 30 000 travailleurs du secteur public au sens large.

32 Le gouvernement hellénique et la Commission européenne affirment que cet objectif n'est pas de nature purement budgétaire, mais porte également sur la rationalisation et la réduction du secteur public au sens large ainsi que sur la restructuration des services de ce dernier. La Commission souligne que les mesures prises dans ce contexte de crise économique aiguë visaient à éviter la faillite de la République hellénique et, ce faisant, à garantir la stabilité de la zone euro par le maintien des équilibres économiques et, partant, sociaux.

33 En outre, selon le gouvernement hellénique, le régime de la réserve de main-d'œuvre contribue, au regard des impératifs liés à la réduction des dépenses publiques, à des objectifs de politique de l'emploi. Ainsi, d'une part, eu égard au fait que les travailleurs concernés auraient pu être licenciés à tout moment, l'application de ce régime aurait assuré le maintien d'un niveau élevé d'emploi. D'autre part,

la soumission audit régime des travailleurs proches de la retraite aurait permis d'établir une structure d'âge équilibrée entre jeunes fonctionnaires et fonctionnaires plus âgés au sein du secteur public au sens large.

34 À cet égard, si des considérations d'ordre budgétaire peuvent être à la base des choix de politique sociale d'un État membre et influencer la nature ou l'étendue des mesures de protection de l'emploi qu'il souhaite adopter, elles ne sauraient toutefois constituer en elles-mêmes un objectif poursuivi par cette politique (voir, en ce sens, arrêt du 8 octobre 2020, Universitatea « Lucian Blaga » Sibiu e.a., C-644/19, EU:C:2020:810, point 53 et jurisprudence citée).

35 En l'occurrence, il y a lieu d'observer que la circonstance que la crise économique aiguë à laquelle la République hellénique était confrontée menaçait de provoquer des conséquences graves, à savoir, notamment, la faillite de cet État membre et une perte de stabilité de la zone euro, ne saurait affecter le caractère budgétaire de l'objectif des mesures prises, consistant en la réalisation d'une économie de 300 millions d'euros au titre de l'année 2012, afin de faire face à cette situation de crise (voir, par analogie, arrêt du 2 avril 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, point 35).

36 Il s'ensuit que, comme M. l'avocat général l'a relevé au point 60 de ses conclusions, l'objectif de réduction des dépenses publiques conformément aux engagements pris par la République hellénique vis-à-vis de ses créanciers, en ce que la réglementation en cause au principal prévoit, par l'instauration du régime de la réserve de main-d'œuvre, une baisse de la rémunération des travailleurs concernés ainsi qu'une réduction, voire la suppression, de l'indemnité de licenciement à laquelle ils auraient autrement pu prétendre, est susceptible d'influer sur la nature ou l'étendue des mesures de protection de l'emploi, mais ne saurait constituer, en lui-même, un objectif légitime, au titre de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, justifiant une différence de traitement fondée sur l'âge.

37 En effet, un contexte national caractérisé par une crise économique aiguë ne saurait autoriser un État membre à priver d'effet utile ladite disposition en s'appuyant exclusivement sur un objectif autre que ceux en matière de politique sociale et d'emploi visés par celle-ci pour justifier une telle différence de traitement (voir, par analogie, arrêt du 21 décembre 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, point 106).

38 Cela étant, ainsi que M. l'avocat général l'a observé au point 62 de ses conclusions, il apparaît que l'instauration, par la loi 4024/2011, du régime de la réserve de main-d'œuvre, mis en place dans le cadre des contraintes budgétaires auxquelles la République hellénique était soumise, répond à des objectifs légitimes de politique de l'emploi, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

39 Ainsi, d'une part, le choix de placer les travailleurs concernés sous un tel régime plutôt que de les licencier a vocation à promouvoir un niveau d'emploi élevé, ce qui, conformément à l'article 3, paragraphe 3, premier alinéa, TUE et à l'article 9 TFUE, constitue l'une des finalités poursuivies par l'Union (voir, en ce sens, arrêts du 16 octobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, point 64, et du 2 avril 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, point 36).

40 D'autre part, la Cour a déjà eu l'occasion de juger que l'objectif consistant à établir une structure d'âge équilibrée entre jeunes fonctionnaires et fonctionnaires plus âgés afin, notamment, de favoriser l'embauche et la promotion des jeunes peut constituer un objectif légitime de politique de l'emploi et du marché du travail (voir, en ce sens, arrêts du 21 juillet 2011, Fuchs et Köhler, C-159/10 et C-160/10, EU:C:2011:508, point 50, ainsi que du 2 avril 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, point 38).

41 À cet égard, s'il est vrai que le programme de réduction des dépenses publiques ne vise pas à favoriser l'embauche dans le secteur public au sens large, il n'en demeure pas moins que le régime de la réserve de main-d'œuvre destiné aux travailleurs proches de la retraite a, dans le cadre de ce programme, notamment pu éviter le licenciement éventuel de travailleurs plus jeunes dans ce secteur.

42 Il découle de ce qui précède que, si le régime de la réserve de main-d'œuvre s'inscrit dans une politique d'ordre budgétaire, il poursuit également des objectifs relevant de la politique de l'emploi visés à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, en principe susceptibles de justifier objectivement et raisonnablement une différence de traitement fondée sur l'âge.

43 Encore faut-il vérifier, conformément au libellé de cette disposition, si les moyens mis en œuvre pour réaliser ces objectifs sont « appropriés et nécessaires ».

44 À cet égard, force est de constater que le régime de la réserve de main-d'œuvre doit être considéré comme constituant un moyen approprié d'atteindre les objectifs de politique de l'emploi identifiés. En effet, d'une part, le choix de ne pas licencier mais de maintenir les travailleurs proches de la retraite au sein de leur employeur du secteur public au sens large contribue manifestement à la promotion d'un niveau d'emploi élevé. D'autre part, dans la mesure où l'instauration de ce régime a notamment permis d'éviter le licenciement non seulement de travailleurs proches de la retraite, mais également de travailleurs plus jeunes, elle a contribué à assurer une structure d'âge globalement équilibrée au sein dudit secteur.

45 S'agissant du caractère nécessaire de la mesure prise pour atteindre les objectifs de politique de l'emploi visés, il convient de rappeler qu'il incombe aux autorités compétentes des États membres de trouver un juste équilibre entre les différents intérêts en présence (arrêt du 2 avril 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, point 43 et jurisprudence citée). Cela implique, notamment, que ladite mesure doit permettre d'atteindre ces objectifs sans porter une atteinte excessive aux intérêts légitimes des travailleurs affectés (voir, en ce sens, arrêt du 12 octobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, point 32).

46 En outre, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 76 de ses conclusions, l'interdiction de discrimination en fonction de l'âge doit être lue à la lumière du droit de travailler reconnu à l'article 15, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il en résulte qu'une attention particulière doit être accordée à la participation des travailleurs âgés à la vie professionnelle et, par là même, à la vie économique, culturelle et sociale. Le maintien de ces personnes dans la vie active favorise notamment la diversité dans l'emploi. L'intérêt que représente le maintien en activité desdites personnes doit cependant être pris en compte dans le respect d'autres intérêts éventuellement divergents (arrêt du 2 avril 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, point 44 et jurisprudence citée).

47 Dès lors, il importe de déterminer si le législateur national, dans l'exercice de la large marge d'appréciation dont il dispose en matière de politique sociale et de l'emploi, a cherché à atteindre les objectifs visés, dont bénéficient notamment les travailleurs plus jeunes ainsi que, par le maintien d'un niveau d'emploi élevé, les organismes du secteur public qui, dans un contexte de contraintes budgétaires, peuvent continuer à assurer leur mission et leur efficacité, sans porter une atteinte excessive aux intérêts des travailleurs qui ont été soumis au régime de la réserve de main-d'œuvre.

48 À ce titre, il convient de relever, en premier lieu, que, si le placement sous ce régime entraîne une baisse importante de rémunération et la perte d'une chance d'avancement pour les travailleurs affectés, ces derniers sont soumis à celui-ci pendant une période relativement brève, à savoir un maximum de 24 mois, au terme de laquelle ils bénéficient d'une retraite à taux plein, cette dernière circonstance constituant la condition fondamentale pour l'éligibilité audit régime.

49 En outre, eu égard à la perception imminente de cette retraite à taux plein, la réduction, voire la suppression, de l'indemnité de licenciement à laquelle lesdits travailleurs auraient pu prétendre au moment de la cessation de leur relation de travail n'apparaît pas déraisonnable compte tenu du contexte économique ayant donné lieu à la réglementation en cause au principal (voir, en ce sens, arrêt du 26 février 2015, Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13, EU:C:2015:115, point 27).

50 En second lieu, il ressort de la décision de renvoi que le placement des travailleurs concernés sous le régime de la réserve de main-d'œuvre est assorti de mesures de protection de ces derniers qui ont pour effet d'atténuer les effets défavorables de ce régime. Ces mesures sont énumérées dans la troisième question, sous a), posée par la juridiction de renvoi et comprennent la possibilité, sous certaines conditions, de trouver un autre emploi, dans le secteur privé, ou d'exercer une activité indépendante sans perdre le droit de percevoir la rémunération afférente audit régime, l'obligation pour l'organisme public employeur ou, à défaut, pour l'agence nationale pour l'emploi de verser à l'organisme assureur compétent jusqu'au départ à la retraite les cotisations sociales dues par l'employeur et par le travailleur sur la base de la rémunération précédente de ce dernier, l'exemption du régime de la réserve de main-d'œuvre pour des groupes sociaux vulnérables nécessitant une protection, la possibilité de transférer le personnel en question vers d'autres postes vacants au sein d'organismes du secteur public ainsi que la prise de mesures concernant le remboursement de prêts immobiliers obtenus par le personnel en question.

51 Il en résulte que la réglementation en cause au principal n'apparaît pas porter atteinte de manière excessive aux intérêts légitimes des travailleurs affectés. Partant, elle ne va pas, dans un contexte marqué par une crise économique aiguë, au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs de politique de l'emploi poursuivis par le législateur national.

52 Compte tenu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux questions posées que l'article 2 et l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle les travailleurs du secteur public qui remplissent au cours d'une période déterminée les conditions pour percevoir une retraite à taux plein sont placés sous un régime de réserve de main-d'œuvre jusqu'à la résiliation de leur contrat de travail, ce qui entraîne une baisse de leur rémunération, une perte de leur avancement éventuel ainsi qu'une réduction, voire la suppression, de l'indemnité de licenciement à laquelle ils auraient pu prétendre au moment de la cessation de leur relation de travail, dès lors que cette réglementation poursuit un objectif légitime de politique de l'emploi et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Sur les dépens

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

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

L'article 2 et l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle les travailleurs du secteur public qui remplissent au cours d'une période déterminée les conditions pour percevoir une retraite à taux plein sont placés sous un régime de réserve de main-d'œuvre jusqu'à la résiliation de leur contrat de travail, ce qui entraîne une baisse de leur rémunération, une perte de leur avancement éventuel ainsi qu'une réduction, voire la suppression, de l'indemnité de licenciement à laquelle ils auraient pu prétendre au moment de la cessation de leur relation de travail, dès lors que cette réglementation poursuit un objectif légitime de politique de l'emploi et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Signatures