CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M^ME JULIANE KOKOTT
présentées le 6 mai 2010 [1]

I — Introduction

1. La présente procédure préjudicielle offre à la Cour la possibilité de préciser sa jurisprudence relative à la discrimination fondée sur l'âge en ce qui concerne les conditions de licenciement des travailleurs âgés [2]. La Cour est aussi appelée, à cette occasion, à se prononcer sur la distinction entre discrimination directe fondée sur l'âge et discrimination indirecte fondée sur l'âge.

2. Les dispositions examinées en l'espèce concernent une réglementation de droit du travail danoise qui prévoit, en cas de licenciement, le paiement d'une indemnité aux travailleurs qui ont été au service de la même entreprise pendant de nombreuses années. Toutefois, une telle indemnité de licenciement n'est pas accordée aux personnes qui peuvent déjà bénéficier du versement d'une pension de vieillesse, et cela même si le travailleur concerné avait l'intention de rechercher un nouvel emploi et, en cas de départ immédiat en retraite, devait s'accommoder d'un préjudice financier dans sa pension de vieillesse, notamment sous la forme d'une minoration au titre de la retraite anticipée.

3. La question, controversée, de savoir si le principe de l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, imposé par le droit de l'Union européenne, peut aussi produire des effets directs dans les relations entre particuliers [3] (la question de l'«effet direct horizontal») ne joue aucun rôle en l'espèce. En effet, le litige au principal concerne un rapport de droit «vertical» dans lequel un travailleur fait face à son employeur de droit public [4].

1 — Langue originale: l'allemand.

2 — Voir essentiellement, sur le sujet, arrêt du 16 octobre 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Rec. p. I-8531).

3 — Arrêts du 22 novembre 2005, Mangold (C-144/04, Rec. p. I-9981, en particulier au point 77), et du 19 janvier 2010, Küçükdeveci (C-555/07, Rec. p. I-365, point 51); sur les critiques adressées à cette jurisprudence, voir notamment conclusions présentées par l'avocat général Mazák le 15 février 2007 dans l'affaire Palacios de la Villa (précitée à la note 2), en particulier aux points 79 à 97 et 105 à 139, ainsi que conclusions présentées par l'avocat général Sharpston le 22 mai 2008 dans l'affaire Bartsch (arrêt du 23 septembre 2008, C-427/06, Rec. p. I-7245), en particulier aux points 31 à 65 et 79 à 93.

4 — Il en va autrement s'agissant de l'affaire Rosenbladt (C-45/09, pendante devant la Cour), qui a été débattue à l'audience de la Cour qui a eu lieu à la même date que les débats dans la présente affaire et dans laquelle l'avocat général Trstenjak a présenté ses conclusions le 28 avril 2010.

II — Le cadre juridique

A — *Le droit de l'Union européenne*

4. En l'espèce, le cadre juridique, dans le droit de l'Union européenne, est déterminé par la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail [5]. Aux termes de son article 1er, la directive 2000/78 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».

5. L'article 2 de la directive 2000/78, intitulé «Concept de discrimination», dispose:

«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 — JO L 303, p. 16.

6. Le champ d'application de la directive est déterminé par son article 3:

«1. 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;

[…]»

7. Aux termes de l'article 6 de la directive 2000/78, intitulé «Justification des différences de traitement fondées sur l'âge»:

«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;

[…]»

8. L'article 18, paragraphe 1, de la directive prévoit, comme délai de transposition, la date du 2 décembre 2003.

B — *Le droit national*

9. S'agissant du droit danois, le cadre juridique de la présente affaire est déterminé par la Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærloven, ci-après la «FL») [6].

6 — Loi sur les employés, dans la version des lois nº 224, du 19 mai 1971, et nº 287, du 24 avril 1996 (voir, à ce sujet, arrêté LBK nº 68, du 21 janvier 2005, de nouvelle publication de la loi).

10. L'article 2a de la FL dispose:

«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 vieillesse du régime général.

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.

[…]

5. Les dispositions du paragraphe 1 sont applicables mutatis mutandis en cas de congédiement abusif.»

11. Comme le précise la juridiction de renvoi, le Højesteret danois [7] interprète l'article 2a, paragraphe 3, de la FL selon une jurisprudence constante [8], en ce sens que la possibilité de bénéficier du versement d'une pension de vieillesse exclut le droit à l'indemnité de licenciement, que l'employé licencié souhaite vraiment ou ne souhaite pas bénéficier du versement d'une pension de vieillesse, même si le versement de cette pension au moment du licenciement a pour effet de minorer le montant de la pension de vieillesse par rapport au montant qui aurait été payé si l'employé avait pris sa retraite à une date ultérieure (minoration au titre de la retraite anticipée).

III — Les faits et le litige au principal

12. M. Ole Andersen, né le 31 mai 1943, a été employé pendant 27 ans, depuis le 1er janvier 1979, par la région Syddanmark [9] (anciennement Sønderjyllands Amtsråd [10]). Par lettre du 22 janvier 2006, la région Syddanmark a notifié à M. Andersen un préavis de licenciement à la fin du mois d'août de la même année, mettant fin à la relation de travail en invoquant un manque de confiance dans la capacité de M. Andersen de s'acquitter de son travail de façon satisfaisante et impartiale. Une sentence arbitrale a toutefois réfuté les manquements reprochés à M. Andersen et lui a accordé une indemnité correspondant

7 — Juridiction suprême danoise.

8 — Voir, notamment, arrêt du Højesteret du 7 décembre 1988, Ugeskrift for Retsvæsen 1989, p. 123 H.

9 — La région du Danemark du Sud.

10 — Département du Jutland du Sud.

à quatre mois de salaire pour licenciement abusif [11].

13. À la suite de son licenciement, par courriel du 2 octobre 2006, M. Andersen a réclamé le paiement de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 2a, paragraphe 1, de la FL, s'élevant à trois mois de salaire, et il a invoqué à cet effet son ancienneté de plus de 18 ans au service de la région Syddanmark. Par lettre du 14 octobre 2006, la région Syddanmark a exprimé son refus de verser l'indemnité de licenciement, en invoquant l'article 2a, paragraphe 3, de la FL. Dans cette lettre, la région Syddanmark considérait que M. Andersen n'avait pas droit au versement de cette indemnité au motif que, au moment de la résiliation de sa relation de travail, il avait déjà atteint l'âge de 63 ans et qu'il pouvait, dès lors, faire valoir son droit à une pension de vieillesse.

14. Employé par la région Syddanmark, M. Andersen relevait d'un régime de retraite au titre d'une convention collective. Il versait tous les mois un tiers de la cotisation de retraite, tandis que la région en payait les deux tiers. Ce régime de retraite permettait à M. Andersen de prendre sa retraite et de bénéficier d'une pension de vieillesse dès l'âge de 60 ans.

15. Le montant de la pension au titre de la convention collective dépend, entre autres, du moment auquel le bénéficiaire de la pension décide de prendre sa retraite. S'il reporte son départ à la retraite, il peut bénéficier du versement d'un montant mensuel plus élevé. En l'espèce, selon les indications, sur ce point non contestées, données par la région Syddanmark dans le cadre de la procédure devant la Cour [12], telle est la situation de M. Andersen: en cas d'arrêt du versement des cotisations le 1er août 2006 et de départ immédiat en retraite de M. Andersen à cette date, le montant annuel de sa pension de vieillesse se serait élevé à 125 374 DKK; en revanche, en cas de continuation jusqu'au 1er juin 2008 du versement des cotisations d'un montant inchangé, avec report du départ en retraite jusqu'à cette date, ce montant se serait élevé à 152 611 DKK [13].

16. Après son licenciement, M. Andersen n'a pas souhaité partir en retraite. Il a, en revanche, choisi d'être demandeur d'emploi.

17. Le 12 juillet 2007, le syndicat Ingeniørforeningen i Danmark [14], syndicat qui représente les intérêts des ingénieurs au

11 — Selon les indications concordantes des parties au principal, l'indemnité se fonde sur l'article 2b de la FL et peut être cumulée avec l'indemnité au titre de l'article 2a de la FL, qui est en litige en l'espèce (voir également, à ce sujet, article 2a, paragraphe 5, de la FL).

12 — La région Syddanmark se réfère, à cet égard, à une information du Danske civil- og akadeluungeniørers Pensionskasse.

13 — En outre, à partir du 1er janvier 2007, les assurés avaient la faculté d'opter pour un nouveau régime de retraite, ce qui, pour M. Andersen, aurait entraîné une augmentation de sa pension de retraite à partir du 1er juin 2008, en en portant le montant annuel à 167 411 DKK en cas d'arrêt du versement des cotisations à partir du 1er août 2006 et à 176 544 DKK en cas de continuation du versement des cotisations jusqu'au 1er juin 2008.

14 — Association danoise des ingénieurs.

Danemark, agissant au nom de M. Andersen, a réclamé en justice le versement d'une indemnité de licenciement d'un montant de trois mois de salaire. Le Vestre Landsret a été saisi de ce litige. Fondamentalement, le demandeur soutient que l'article 2a, paragraphe 3, de la FL, fondement invoqué pour refuser à M. Andersen le versement de l'indemnité de licenciement, crée une discrimination fondée sur l'âge, ce que la défenderesse conteste.

IV — La demande de décision préjudicielle et la procédure devant la Cour

18. Par une ordonnance rendue le 14 novembre 2008, qui est parvenue le 19 novembre 2008 au greffe de la Cour, le Vestre Landsret a sursis à statuer et a soumis à la Cour la question préjudicielle suivante:

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

19. Dans le cadre de la procédure devant la Cour, outre les deux parties au principal, les gouvernements danois et allemand ainsi que la Commission européenne ont présenté des observations par écrit et oralement. Les gouvernements néerlandais et hongrois ont également participé à la procédure écrite.

V — Appréciation

20. En posant cette question préjudicielle, la juridiction de renvoi voudrait savoir si une disposition de droit national qui ne permet pas aux travailleurs licenciés de bénéficier d'une indemnité de licenciement légalement prévue lorsque, au moment où prend fin leur relation de travail, ces travailleurs peuvent déjà bénéficier d'un droit au versement d'une pension de vieillesse enfreint les articles 2 et 6 de la directive 2000/78.

A — *Observations liminaires concernant l'application de la directive 2000/78*

1. Délimitation du principe général de l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge

21. Comme la Cour l'a décidé [15], la directive 2000/78 ne consacre pas elle-même le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, mais entend établir — aux termes de son titre et de son article 1er — «uniquement […] un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur divers motifs parmi lesquels figure l'âge». L'interdiction des discriminations fondées sur l'âge est à considérer comme principe général du droit de l'Union européenne.

22. S'appuyant sur ces considérations, dans deux affaires préjudicielles dont elle a eu à connaître, la Cour s'est fondée sur le principe général de l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge [16]: pour la Cour, il incombait à la juridiction nationale de laisser «au besoin inappliquée» toute disposition de la réglementation nationale contraire à cette interdiction [17]. Il semble toutefois qu'il s'agisse, dans lesdites affaires, d'une construction élaborée pour résoudre des problèmes de discrimination dans le cadre de rapports de droit entre particuliers, pour lesquels la directive 2000/78 ne peut pas, en soi, faire l'objet d'une application directe et ne peut donc être invoquée en tant que telle à l'encontre de dispositions nationales du droit civil ou du droit du travail [18].

23. Il serait certes tentant de procéder à une récapitulation et à un examen approfondis du fondement doctrinal de l'effet direct horizontal, controversé, de principes généraux du droit ou de droits fondamentaux entre particuliers [19], mais, en l'occurrence, une telle démarche nous conduirait trop loin. En effet, en l'espèce, c'est un rapport de droit vertical que la Cour examine: en sa qualité de travailleur face à son employeur de droit public, M. Andersen peut indubitablement invoquer le principe d'égalité de traitement

15 — Arrêts Mangold (points 74 et 75) et Kücükdeveci (points 20 et 21), précités à la note 3.

16 — Sur la question controversée du fondement de ce principe général de droit, voir points 83 et 84 des conclusions présentées le 30 juin 2005 par l'avocat général Tizzano dans l'affaire Mangold (précitée à la note 3); points 79 à 97 des conclusions de l'avocat général Mazák dans l'affaire Palacios de la Villa (précitée à la note 2); points 79 à 93 des conclusions de l'avocat général Sharpston dans l'affaire Bartsch (précitée à la note 3), et point 96 des conclusions que nous avons présentées le 29 avril 2010 dans l'affaire Akzo Nobel Chemicals et Akcros Chemicals/Commission e.a. (C-550/07 P, pendante devant la Cour).

17 — Arrêts précités Mangold, point 77, et Kücükdeveci, point 51.

18 — Arrêt Kücükdeveci, précité à la note 3, point 46, avec les références ultérieures.

19 — Voir, à ce sujet, par exemple, points 83, 84 et 100 des conclusions présentées par l'avocat général Tizzano dans l'affaire Mangold (précitée à la note 3); points 133 à 138 des conclusions de l'avocat général Mazák dans l'affaire Palacios de la Villa (précitée à la note 2), et points 79 à 93 des conclusions de l'avocat général Sharpston dans l'affaire Bartsch (précitée à la note 3), à chaque fois avec les références ultérieures.

de la directive 2000/78 [20]. Dès lors, pour répondre à la question préjudicielle posée par le Vestre Landsret, il suffit de partir uniquement de cette directive, qui met en œuvre le principe général de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge [21]. La Cour a procédé de la sorte dans des affaires récentes qui soulevaient également la problématique de la discrimination fondée sur l'âge dans des rapports de droit verticaux [22].

2. Champs d'application personnel, matériel et temporel de la directive 2000/78

24. Aux termes de son article 3, paragraphe 1, sous c), «dans les limites des compétences conférées à la Communauté», la directive 2000/78 «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 [...] les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération» [23].

25. En tant qu'employé par une collectivité territoriale danoise, M. Andersen était employé dans le «secteur public» ou dans un «organisme public» et relevait donc du champ d'application personnel de la directive 2000/78.

26. La règle de l'article 2a de la FL régit le droit à une indemnité de licenciement en cas de préavis donné par l'employeur, soit une prestation financière qui relève des conditions d'emploi et de travail au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78; en droit, il importe peu qu'elle relève des conditions de licenciement ou des conditions de rémunération: aucune distinction n'est faite à ce sujet. Si cette indemnité a pour caractéristiques de n'être accordée qu'après la cessation de la relation de travail et de se fonder sur une réglementation légale [24], cela

20 — Il ressort d'une jurisprudence constante que, dans tous les cas où des dispositions d'une directive apparaissent comme étant, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises, les particuliers sont fondés à les invoquer à l'encontre de l'État, notamment en sa qualité d'employeur (voir, notamment, en ce sens, arrêts du 26 février 1986, Marshall, 152/84, Rec. p. 723, point 49; du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, point 57, et du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, Rec. p. I-3071, point 193). Tel est régulièrement le cas s'agissant d'interdictions de discriminations inscrites dans le droit de l'Union européenne (voir point 90 de nos conclusions du 9 janvier 2008 dans l'affaire Impact et, s'agissant plus spécialement de l'applicabilité directe d'une interdiction de discrimination du point de vue des conditions d'emploi et de licenciement, arrêt Marshall, que nous venons de citer, points 52 à 55).

21 — Arrêt Kücükdeveci (précité à la note 3, point 21).

22 — Arrêts du 18 juin 2009, Hütter (C-88/08, Rec. p. I-5325); du 12 janvier 2010, Wolf (C-229/08, Rec. p. I-1) et Petersen (C-341/08, Rec. p. I-47).

23 — Voir également, à ce sujet, arrêt Hütter (précité à la note 22, point 34).

24 — Pour la qualification de prestations financières qui sont accordées après la cessation de la relation de travail, voir arrêt du 1^er avril 2008, Maruko (C-267/06, Rec. p. I-1757, points 40 à 44). S'agissant de prestations financières que l'employeur accorde sur le fondement d'une loi, voir notamment arrêts du 17 mai 1990, Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889, points 16 à 18); du 17 février 1993, Commission/Belgique (C-173/91, Rec. p. I-673, point 17), et du 8 juin 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, Rec. p. I-5907, point 36); certes, cette dernière jurisprudence concerne l'égalité de rémunération des hommes et des femmes, mais elle peut être parfaitement transposée dans le cadre de la directive 2000/78.

n'empêche nullement de la classer comme prestation financière fondée sur la relation de travail et, à ce titre, de relever également du champ d'application matériel de la directive.

27. Les dispositions de la directive 2000/78 sont aussi applicables ratione temporis, attendu que la relation de travail de M. Andersen a été résiliée le 22 janvier 2006, soit plus de trois ans après l'expiration du délai de transposition de la directive (voir article 18, paragraphe 1, de ladite directive).

B — *Sur l'appréciation d'une réglementation telle que la réglementation danoise au regard de la directive 2000/78*

28. Les dispositions combinées des articles 1er et 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78 interdisent les discriminations fondées sur l'âge, en ce qui concerne l'emploi et le travail. La discrimination est une inégalité de traitement qui est dénuée de justification [25]. Dès lors, pour établir si une règle telle que celle de l'article 2a, point 3, de la FL crée une discrimination fondée sur l'âge, il convient tout d'abord de rechercher si cette règle entraîne une inégalité de traitement fondée sur l'âge (voir, à ce sujet, directement ci-après, section 1) et, dans l'affirmative, si cette inégalité de traitement est justifiée ou ne l'est pas (voir, à ce sujet, ci-après, section 2) [26].

1. Inégalité de traitement au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78

29. Comme cela se déduit des dispositions combinées des articles 1er et 2, paragraphe 1, la directive 2000/78 a pour objet de lutter, en ce qui concerne l'emploi et le travail, tant contre la discrimination directe que contre la discrimination indirecte fondée sur l'âge.

30. Au sens de la directive 2000/78, une *discrimination directe* se produit lorsqu'une personne est traitée d'une façon qui est moins favorable que la façon dont est traitée, a été traitée ou aurait été traitée une autre personne se trouvant dans une situation comparable (dispositions combinées des articles 2, paragraphe 1, et 1er) [27]; l'inégalité de traitement à

25 — Voir, à ce sujet, la dernière phrase du vingt-cinquième considérant de la directive 2000/78: «Il est donc essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées […] et les discriminations qui doivent être interdites». Dans le même sens, voir arrêts Mangold (précité à la note 3, point 58), Palacios de la Villa (précité à la note 2, point 52), et Kücükdeveci (précité à la note 3, points 32 et 33).

26 — C'est ainsi que procède la Cour, entre autres dans les arrêts Wolf (point 25) et Petersen (point 31), précités à la note 22.

27 — Voir, également, arrêts Palacios della Villa (précité à la note 2, point 50); du 5 mars 2009, Age Concern England (C-388/07, Rec. p. I-1569, point 33); Hütter (précité à la note 22, point 37); Wolf (précité à la note 22, point 28); Petersen (précité à la note 22, point 34), et Kücükdeveci (précité à la note 3, point 28).

la base d'une telle situation est ainsi directement liée à l'âge. 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'un âge donné par rapport à d'autres personnes [article 2, paragraphe 2, sous b)].

31. La portée juridique de la délimitation opérée entre discrimination directe et discrimination indirecte réside, avant tout, dans des possibilités de justification différentes lorsque l'inégalité de traitement en cause est liée directement ou lorsqu'elle est liée indirectement à l'âge [28]. L'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78 énonce de manière très générale les possibilités de justifier une *inégalité de traitement indirecte* («objectivement justifié[e] par un objectif légitime»), alors que, en revanche, une *discrimination directe* fondée sur l'âge ne peut être justifiée que par des objectifs légitimes de politique sociale au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive [29], par des exigences professionnelles spécifiques au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive [30] ou par des exigences d'ordre public au sens de l'article 5, paragraphe 2, de la directive. Il en résulte que les finalités éventuelles qui peuvent être invoquées pour justifier une inégalité de traitement directement fondée sur l'âge présentent un éventail moins large que celles qui permettent de justifier une inégalité de traitement indirecte, les exigences en matière de proportionnalité étant par ailleurs pour l'essentiel identiques.

32. Les travailleurs visés par l'article 2a, paragraphe 3, de la FL se trouvent tous dans la même situation: après de longues années (au moins douze) de service ininterrompu dans l'entreprise, ils ont été licenciés par leur employeur. Néanmoins, ils sont traités différemment du point de vue de l'indemnité de licenciement en cause en l'espèce: le traitement réservé à certains de ces travailleurs, qui peuvent déjà bénéficier du versement d'une pension de vieillesse cofinancée par l'employeur, est différent de celui réservé à d'autres, qui ne peuvent pas encore en bénéficier.

33. Au premier abord, une telle différence opérée selon l'existence ou l'inexistence d'un droit à une pension de vieillesse pouvant être versée au travailleur est indicative d'une inégalité de traitement simplement indirecte. En effet, en renvoyant à un tel droit à une pension de vieillesse, l'article 2a, paragraphe 3, paraît s'appuyer sur un critère neutre qui,

28 — Dans ce sens, également, arrêt Age Concern England (précité à la note 27, en particulier points 58, 62 et 65).

29 — Voir arrêts Age Concern England (précité à la note 27, points 46, première phrase, 49 et 52), et Hütter, dans lesquels la Cour précise que les «objectifs pouvant être considérés comme 'légitimes' au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et, par voie de conséquence, aptes à justifier qu'il soit dérogé au principe d'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, sont des *objectifs relevant de la politique sociale*, tels que ceux liés à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle» (termes que nous soulignons).

30 — Arrêt Wolf (précité à la note 22, en particulier points 35 et 45).

pour l'essentiel, ne joue au détriment des travailleurs âgés que dans ses effets pratiques.

34. Ce point de vue, en l'occurrence adopté en particulier par le gouvernement danois et par la Commission, est toutefois trop restrictif. C'est qu'une discrimination directe peut aussi exister lorsqu'une inégalité de traitement s'appuie sur un critère qui, paraissant neutre à première vue, est en réalité indissociablement lié au motif de différenciation interdit par le législateur de l'Union européenne.

35. C'est ainsi que la Cour estime qu'il y a discrimination directe — et pas seulement indirecte — fondée sur le sexe lorsque des mesures d'un employeur sont liées à l'existence ou à l'inexistence d'une grossesse [31], car la grossesse est indissociablement liée au sexe de la travailleuse.

36. Cette jurisprudence relative à l'égalité de traitement des hommes et des femmes peut être transposée au principe d'égalité de traitement au titre de la directive 2000/78 qui est en cause en l'espèce [32]. En ce sens, il convient d'admettre l'existence d'une inégalité de traitement directement fondée sur l'âge non seulement lorsqu'une personne est traitée, a été traitée ou serait traitée moins favorablement en raison de l'âge qu'une autre personne se trouvant dans une situation comparable, mais aussi lorsque ce traitement lui est accordé sur le fondement d'un critère qui est indissociablement lié à l'âge, absolu ou relatif [33].

37. Il en est ainsi s'agissant d'une disposition telle que celle de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL, qui prive du droit à une indemnité de licenciement les travailleurs qui peuvent déjà bénéficier du versement d'une pension de vieillesse. En effet, une telle disposition concerne exclusivement les travailleurs qui ont déjà atteint l'âge minimal applicable pour pouvoir bénéficier du versement d'une pension de vieillesse (âge minimal de la retraite). Concrètement, dans le système de retraite fondé sur une convention collective auquel M. Andersen est affilié, comme d'ailleurs dans la plupart des autres systèmes analogues au

31 — Arrêts du 8 novembre 1990, Dekker (C-177/88, Rec. p. I-3941, points 12 et 17), et Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, Rec. p. I-3979, point 13), ainsi que du 27 février 2003, Busch (C-320/01, Rec. p. I-2041, point 39), et du 20 septembre 2007, Kiiski (C-116/06, Rec. p. I-7643, point 55).

32 — Voir, dans le même sens, point 53 des conclusions présentées le 25 juin 2009 par l'avocat général Sharpston dans l'affaire Bressol e.a. (arrêt du 13 avril 2010, C-73/08, Rec. p. I-2735), selon lesquelles l'analyse du contenu de la discrimination directe telle qu'elle a été développée dans le contexte de l'égalité peut être adaptée pour s'appliquer à toute discrimination directe fondée sur quelque critère prohibé que ce soit.

33 — Sur la distinction entre âge absolu et âge relatif, voir points 96 et 97 ainsi que 104 et 105 des conclusions de l'avocat général Sharpston dans l'affaire Bartsch (précitée à la note 3).

Danemark [34], seuls bénéficient du versement d'une pension de vieillesse les travailleurs qui ont atteint au moins un âge de la retraite déterminé, qui est au minimum de 60 ans. Le champ d'application personnel de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL ne vise donc que les travailleurs qui ont atteint un certain âge. Eux seuls se voient refuser le bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 2a, paragraphe 1, de la FL. En revanche, les travailleurs qui n'ont pas encore atteint cet âge minimal de la retraite conservent, à ancienneté de service égale, leur droit à l'indemnité de licenciement.

38. Tout comme la prise en compte d'une grossesse ne peut concerner que les travailleuses, la référence faite par le législateur danois à la possibilité de bénéficier du versement d'une pension de vieillesse ne peut porter à conséquences que pour les travailleurs qui ont atteint l'âge minimal de la retraite, et donc un âge déterminé. Le critère de l'existence ou de l'inexistence d'un droit au versement de la pension de vieillesse, dont dépend le point de savoir si un travailleur ayant de nombreuses années de service ininterrompu dans l'entreprise perçoit une indemnité de licenciement, n'est donc nullement un critère objectif de distinction, mais bien plutôt un critère qui est directement lié à l'âge de la personne concernée.

39. Il en résulte qu'une disposition telle que celle de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL entraîne une inégalité de traitement directement fondée sur l'âge au sens des dispositions combinées des articles 2, paragraphe 2, sous a), et 1^er de la directive 2000/78 [35].

2. Justification de l'inégalité de traitement

40. Toutefois, une disposition telle que celle de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL ne peut conduire à une discrimination fondée sur l'âge interdite par la directive 2000/78 que dans la mesure où l'inégalité de traitement directement fondée sur l'âge qui lui est inhérente est dénuée de justification. Les articles 2, paragraphe 5, 4, paragraphe 1, ainsi que 6 de la directive 2000/78 permettent de déterminer les exigences auxquelles, en droit de l'Union, doit répondre la justification d'une telle inégalité

34 — Voir, à ce sujet, les considérations, non contestées, développées par le demandeur au principal dans la procédure devant la Cour.

35 — Dans le même sens, voir arrêt Age Concern England (précité à la note 27, point 63), dans lequel la prise en compte de l'«âge de la retraite» est considérée comme une «forme de discrimination directe au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78».

de traitement [36]. C'est uniquement la dernière de ces dispositions, et plus précisément son paragraphe 1, qui est pertinente en l'espèce.

a) Exigences auxquelles doit répondre la justification au titre de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78

41. Conformément à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, 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».

42. C'est en usant de cette formulation passablement lourde que la directive 2000/78 décrit ce qui n'est rien d'autre, finalement, que le contenu des exigences générales auxquelles, dans le droit de l'Union, doit répondre la justification d'une inégalité de traitement. Ainsi la formule initiale «objectivement et raisonnablement» ne veut-elle dire, au fond, rien d'autre que: «justifiées [...] par un objectif légitime et [...] appropriés et nécessaires» [37].

43. Comme la Cour l'a déjà précisé, l'adverbe «raisonnablement» [38], dans l'expression «objectivement et raisonnablement» de la première partie de phrase de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78, ne revêt pas de signification particulière aux fins de l'appréciation de la justification [39].

36 — Sur l'article 4 de la directive 2000/78 en tant que motif de justification pertinent d'inégalités de traitement directement fondées sur l'âge, voir arrêt Wolf (précité à la note 22); sur l'article 6 de la directive 2000/78 en tant que motif de justification pertinent d'inégalités de traitement directement fondées sur l'âge, voir arrêt Age Concern England (précité à la note 27, en particulier point 62); dans les arrêts Mangold (précité à la note 3), Palacios de la Villa (précité à la note 2), Hütter (précité à la note 22), Petersen (précité à la note 22) et Kücükdeveci (précité à la note 3), la Cour a également examiné des cas d'inégalité de traitement directement fondée sur l'âge sous l'angle de sa justification au titre de l'article 6 de la directive.

37 — La formulation allemande, «objektiv und angemessen» (en anglais: «objectively and reasonably justified», en français «objectivement et raisonnablement justifiées») pourrait trouver son origine dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative à l'article 14 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH), dans laquelle cette formulation n'est utilisée que comme formule introductive de la vérification du but légitime et de la proportionnalité: Selon la jurisprudence de la Cour [européenne des droits de l'homme], une distinction est discriminatoire au sens de l'article 14 [de la CEDH] si elle «manque de justification objective et raisonnable» c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un «but légitime» ou s'il n'y a pas de «rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé» (voir Cour eur. D. H., arrêt Gaygusuz c. Autriche du 16 septembre 1996, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-IV, p. 1141, § 42).

38 — Dans la version anglaise «reasonably»; dans la version allemande «angemessen».

39 — Arrêts Palacios della Villa (précité à la note 2, points 56 et 57), et Age Concern England (précité à la note 27, points 65 et 67).

44. D'autres expressions utilisées à l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78 expriment finalement, elles aussi, des évidences.

45. C'est ainsi que le terme «objectivement» souligne que les circonstances et considérations invoquées pour justifier une différence de traitement doivent pouvoir être vérifiées. En outre, le terme «objectivement» implique que des considérations dénuées de pertinence, et en particulier des considérations qui seraient étroitement liées aux critères de différenciation interdite de l'article 1er de la directive 2000/78, ne sauraient être invoquées pour justifier une inégalité de traitement fondée sur l'âge. C'est que pareille inégalité de traitement ne peut servir, en toute hypothèse, que des «objectifs légitimes» [40], dont l'article 6, paragraphe 1, fournit des exemples.

46. Tout bien considéré, l'expression «appropriés et nécessaires» figurant dans la seconde partie de phrase de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78 recèle une description du contrôle de proportionnalité, tel qu'il est habituellement utilisé dans le droit de l'Union.

47. Ainsi, si nous récapitulons, la justification d'une inégalité de traitement directe fondée sur l'âge conformément à l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78 exige que la mesure correspondante s'appuie sur un *but légitime* et réponde à un *contrôle de proportionnalité.*

b) But légitime

48. Le libellé de la loi lui-même ne fournit pas d'indication quant aux buts poursuivis par l'article 2a, paragraphe 3, de la FL. La raison pour laquelle des travailleurs licenciés pouvant déjà prétendre à une pension de vieillesse financée par leur employeur ne pourraient pas bénéficier de l'indemnité de licenciement n'y est pas identifiable.

49. Cela ne signifie, toutefois, pas qu'une disposition telle que la disposition danoise exclurait purement et simplement une justification au titre de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78. En effet, d'autres éléments, tirés du contexte général de la mesure concernée, peuvent permettre

40 — La différence terminologique apparaissant dans la version allemande entre «legitimen» et «rechtmäßigen» Zielen (en français, dans les deux cas, «objectif légitime») est une particularité due à la version allemande; on peut aussi constater une différence analogue dans la version italienne «finalità legittima» et «giustificati obiettivi»). En revanche, ce problème ne se pose pas dans toutes les autres versions linguistiques, à savoir dans les versions bulgare, tchèque, danoise, anglaise, grecque, espagnole, estonienne, française, lettone, lituanienne, hongroise, maltaise, néerlandaise, polonaise, portugaise, roumaine, slovaque, slovène, finnoise et suédoise: soit, en l'occurrence, il n'y a qu'un seul adjectif, qui peut être traduit en allemand par «legitim» ou «rechtmäßig», soit le même adjectif est utilisé à deux reprises.

l'identification de l'objectif sous-tendant cette mesure [41].

50. En l'espèce, les données fournies par les travaux préparatoires de la loi [42], auxquels se sont référés tant le Vestre Landsret que certaines parties à la procédure, permettent d'élucider le but poursuivi par l'article 2a, paragraphe 3, de la FL. Selon ces données, le législateur danois est parti d'une pétition de principe: normalement, les travailleurs licenciés qui ont droit au versement d'une pension quittent le marché de l'emploi. C'est pourquoi ils ne devraient pas pouvoir bénéficier de l'indemnité de licenciement au titre de l'article 2a, paragraphe 1, de la FL, destinée à «alléger la transition vers un nouvel emploi» de «travailleurs âgés» ayant de nombreuses années de service auprès d'un seul et même employeur.

51. Par son souci de faciliter la réintégration dans le marché de l'emploi de travailleurs âgés qui, après une perte d'emploi dont ils ne sont pas responsables, doivent retrouver un emploi, et de faire en sorte de rendre socialement supportable pour ces travailleurs la transition vers une nouvelle relation de travail, le législateur danois poursuit un but légitime de politique sociale relevant des domaines de la politique de l'emploi et du marché du travail. S'appuyant sur un tel objectif, une inégalité de traitement fondée sur l'âge concernant les conditions de licenciement ou de rémunération est dès lors, en principe, susceptible d'être justifiée [dispositions combinées de l'article 6, paragraphe 1, premier et deuxième alinéas, sous a), de la directive 2000/78] [43].

c) Contrôle de la proportionnalité

52. Il convient, toutefois, de vérifier si le principe de proportionnalité tolère que, pour atteindre cet objectif légitime, le cercle des bénéficiaires soit réduit, dans le cadre de l'article 2a de la FL, aux travailleurs qui, au moment où ils quittent l'entreprise, ne peuvent pas bénéficier d'une pension de vieillesse par l'effet de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL, selon l'interprétation donnée à cette disposition par la jurisprudence danoise. En d'autres termes, il convient de s'interroger quant à la question de savoir si la limitation du cercle des bénéficiaires, telle que le législateur danois l'a prévue, était «appropriée et nécessaire» pour

41 — Arrêts Palacios de la Villa (précité à la note 2, points 56 et 57), Age Concern England (précité à la note 27, points 44 et 45) et Petersen (précité à la note 22, points 39 et 40).

42 — Exposé des motifs relatif au projet de loi relatif à l'introduction dans la FL de la disposition en cause en l'espèce (Folketingstildende 1970-1971, annexe A, colonne 1334). Les considérations alors formulées ont été confirmées récemment lors de la mise en œuvre de la directive 2000/78 s'agissant la discrimination fondée sur l'âge, et ce dans l'exposé des motifs du projet de loi L92 [Folketingstildende 2004-2005 (Recueil 1), annexe A, p. 2686, et en particulier p. 2701], qui a finalement donné lieu à la promulgation de la loi n° 1417, du 22 novembre 2004.

43 — Dans le même sens, arrêts Mangold (précité à la note 3, points 59 à 61), Palacios de la Villa (précité à la note 2, points 65 et 66), et Kücükdeveci (précité à la note 3, points 35 et 36).

atteindre son objectif de politique sociale et si elle ne saurait être considérée comme portant une atteinte excessive aux prétentions légitimes des travailleurs qui sont privés du bénéfice de l'indemnité de licenciement [44].

54. La jurisprudence reconnaît que les États membres disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix des mesures susceptibles de réaliser leurs objectifs de politique sociale et de l'emploi [46]. Eu égard à cette prérogative d'appréciation des États membres, le rôle de la Cour se limite à assurer que les mesures prises n'apparaissent pas *déraisonnables* [47] ou — en d'autres termes — que les mesures prises ne soient pas *manifestement inappropriées* pour atteindre l'objectif poursuivi.

i) Caractère approprié

53. Le moyen utilisé par le législateur national — soit n'accorder le droit à l'indemnité de licenciement qu'aux seules personnes qui ne peuvent pas encore se prévaloir d'un droit au versement de la pension de vieillesse — est «approprié» au sens de l'article 6, paragraphe 1, premier et deuxième alinéas, sous a), de la directive 2000/78, s'il est *propre à* atteindre l'objectif légitime visé: alléger financièrement, pour les travailleurs qui, après leur licenciement, doivent retrouver un emploi, la transition vers une nouvelle relation de travail [45].

55. Par l'effet d'une disposition telle que celle de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL, les seuls travailleurs qui bénéficient de l'indemnité de licenciement sont ceux qui ne peuvent pas bénéficier du versement d'une pension de vieillesse. Seules donc peuvent se prévaloir de ce droit à indemnité de licenciement les personnes pour lesquelles on peut supposer, avec un haut degré de vraisemblance, qu'elles restent encore disponibles sur le marché de l'emploi et qu'elles seront à la recherche d'un nouvel emploi. Une indemnité de licenciement réservée exclusivement à ce cercle de personnes clairement délimité réalise indubitablement le but objectif poursuivi par le législateur: limiter l'aide accordée aux travailleurs qui ont de longues années de service dans l'entreprise et qui sont effectivement en situation de transition vers une nouvelle

44 — Sur cette dernière exigence, voir, en ce sens, arrêt Palacios de la Villa (précité à la note 2, point 73).

45 — L'emploi de l'adjectif «angemessen» dans la version allemande de l'article 6, paragraphe 1, premier et deuxième alinéas, sous a), de la directive 2000/78 est inhabituel. Comme le montre un aperçu d'autres versions linguistiques (en anglais: «appropriate»; en français: «appropriés»; en italien: «appropriati»; en espagnol: «adecuados»; en portugais: «apropriados»; en néerlandais: «passend»), en allemand, l'adjectif «geeignet» aurait été plus exact. L'emploi du terme «geeignet» aurait d'ailleurs permis d'éviter la répétition du terme «angemessen» dans les première et deuxième parties de phrase de cette disposition, qui est de nature à induire en erreur, comme on a réussi à le faire dans d'autres versions linguistiques.

46 — Arrêts Mangold (précité à la note 3, point 63); Palacios de la Villa (précité à la note 2, point 68); Age Concern England (précité à la note 27, point 51), Hütter (précité à la note 22, point 45) et Kücükdeveci (précité à la note 3, point 38); dans le même sens, voir également vingt-cinquième considérant de la directive 2000/78, qui énonce que des différences de traitement liées à l'âge appellent des «dispositions spécifiques qui peuvent varier selon la situation des États membres» (cité dans l'arrêt Palacios de la Villa, précité à la note 2, point 69).

47 — Arrêts Palacios de la Villa (précité à la note 2, point 72) et Petersen (précité à la note 22, point 70).

relation d'emploi. Cette façon de procéder permet, dans le même temps, de réduire au minimum l'utilisation contraire à l'objectif ou abusive de l'indemnité de licenciement par des personnes qui, en réalité, ne cherchent plus de travail et souhaitent tabler sur leur pension de vieillesse.

56. Le demandeur au principal ainsi que la Commission objectent que, à l'encontre de la finalité expressément poursuivie par le législateur danois, ce ne sont pas seulement les «travailleurs âgés», mais aussi des travailleurs plus jeunes, qui auraient commencé leur carrière relativement tôt et pourraient faire valoir de nombreuses années de service auprès d'un seul et même employeur, qui profiteraient de l'indemnité au titre de l'article 2a, paragraphe 1, de la FL. C'est ainsi que, dès l'âge de 40 ans, un travailleur pourrait avoir une ancienneté de service couvrant les 12, 15 ou 18 années nécessaires pour avoir droit à une indemnité de licenciement s'il a commencé son activité auprès de son employeur suffisamment tôt et qu'il ne l'a pas interrompue. Cette objection remettrait en cause la cohérence de la disposition de l'article 2a de la FL.

57. Effectivement, une législation nationale n'est propre à garantir la réalisation de l'objectif invoqué que si elle répond véritablement au souci de l'atteindre d'une manière cohérente et systématique [48]. Si effectivement le législateur national n'entendait assurer un soutien financier qu'aux travailleurs se trouvant dans une situation de transition vers une nouvelle relation d'emploi qui ont déjà, relativement, atteint un âge élevé, il serait effectivement incohérent de permettre aussi à des travailleurs plus jeunes ayant été aussi longtemps au service de l'entreprise de bénéficier de l'indemnité de licenciement.

58. Toutefois, comme la région Syddanmark et le gouvernement danois l'ont précisé dans le cadre de la procédure devant la Cour, l'indemnité de licenciement est censée bénéficier, en réalité, à *tous* les travailleurs qui ont travaillé relativement longtemps au service d'un seul et même employeur, car, pour eux, indépendamment de leur âge, la transition vers une nouvelle relation de travail serait particulièrement difficile. Dans ces conditions, il n'existe pas de doute quant à la cohérence d'une réglementation telle que la réglementation danoise [49].

48 — Voir, de façon générale à ce sujet, arrêts du 10 mars 2009, Hartlauer (C-169/07, Rec. p. I-1721, point 55), et du 17 novembre 2009, Presidente del Consiglio dei Ministri (C-169/08, Rec. p. I-10821, point 42 in fine), ainsi que, spécialement dans le contexte de la justification d'une inégalité de traitement fondée sur l'âge, arrêts précités Petersen (point 53) et Hütter (points 46 et 47), qui portent sur le caractère contradictoire et le défaut de cohérence interne de la législation nationale.

49 — La Cour elle aussi, dans sa jurisprudence récente, a accordé une grande importance à l'égalité de traitement des travailleurs eu égard à leur ancienneté de service dans l'entreprise, quel que soit l'âge auquel ils ont été engagés (voir arrêts Hütter, précité à la note 22, points 47 à 50, et Kücükdeveci, précité à la note 3, points 29 à 31 et 40 à 42).

59. Tout bien pris en compte, une disposition telle que celle de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL n'apparaît pas manifestement inappropriée pour atteindre le but de politique sociale poursuivi par le législateur. Elle est, dès lors, «appropriée» au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

ii) Nécessité

60. Une disposition telle que celle de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL n'est toutefois «nécessaire» que si l'objectif légitime recherché n'aurait pas pu être atteint par un moyen plus modéré, tout aussi approprié.

61. Ce qui pose problème dans ce contexte, c'est le fait que, par l'article 2a, paragraphe 3, de la FL, le législateur danois prive du droit à une indemnité de licenciement la *globalité* des travailleurs ayant droit au versement d'une pension de vieillesse, que les personnes concernées partent effectivement en retraite ou, en revanche, souhaitent continuer à exercer une activité.

62. Comme nous l'avons précédemment mentionné, les États membres disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix des mesures servant à atteindre leurs objectifs dans le domaine de la politique du travail et de la politique sociale [50]. En principe, cette marge d'appréciation inclut également la possibilité, pour des raisons de simplification, de s'abstenir d'examiner chaque cas particulier et, en lieu et place, de classer les travailleurs en typant certains groupes déterminés selon des critères généraux [51], quitte à affecter le traitement équitable de chaque cas particulier.

63. Toutefois, la marge d'appréciation dont disposent les États membres dans le domaine de la politique sociale ne saurait avoir pour effet de vider de sa substance la mise en œuvre du principe de non-discrimination fondée sur l'âge [52].

64. Or, c'est justement ce qui se produit en l'espèce. Une disposition telle que l'article 2a, paragraphe 3, de la FL, qui dispense automatiquement l'employeur de l'obligation de verser une indemnité de licenciement dès lors qu'existe un droit au versement d'une pension de vieillesse, incite finalement l'employeur à licencier de préférence les travailleurs qui ont atteint l'âge minimal de la retraite. Pour un employeur, il est alors plus attrayant,

50 — Voir ci-dessus, point 54 des présentes conclusions, avec les références jurisprudentielles données à la note 46.

51 — Voir points 57 et 58 des conclusions que nous avons présentées le 1^er avril 2004 dans l'affaire Hlozek (arrêt du 9 décembre 2004, C-19/02, Rec. p. I-11491).

52 — Arrêts Age Concern England (précité à la note 27, point 51); dans le même sens, arrêts du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez (C-167/97, Rec. p. I-623, point 75); du 20 mars 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Rec. p. I-2741, point 57), et du 18 janvier 2007, Confédération générale du travail e.a. (C-385/05, Rec. p. I-611, point 29); voir aussi point 59 des conclusions que nous avons présentées dans l'affaire Hlozek (précitée à la note 51).

financièrement, de licencier, parmi les travailleurs ayant la même longue ancienneté de service, ceux qui ont atteint un âge déterminé, l'âge minimal de la retraite.

65. Indépendamment de cette considération, il y aurait eu un moyen moins incisif de faire en sorte que l'indemnité de licenciement ne bénéficie qu'aux travailleurs qui sont encore effectivement disponibles sur le marché de l'emploi et qui sont à la recherche d'un nouvel emploi: le législateur danois aurait pu faire en sorte que, pour bénéficier du versement de l'indemnité de licenciement, le travailleur doive effectivement s'inscrire comme demandeur d'emploi au cours d'une période déterminée et, jusqu'à l'expiration de cette période, n'introduise pas de demande de versement de sa pension de vieillesse. Pour épargner, dans le même temps, à l'employeur des formalités administratives inconsidérées, on aurait pu obliger le travailleur à présenter spontanément les preuves correspondantes, dans des délais prédéterminés. Comme l'expose la Commission, le travailleur aurait pu en outre être tenu de rembourser une indemnité touchée indûment ou abusivement.

66. Dans ces circonstances, une disposition telle que celle de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL va au-delà de ce qui serait nécessaire pour assurer que le versement de l'indemnité de licenciement, comme le législateur l'envisage, ne bénéficie qu'aux personnes qui, après leur licenciement, doivent encore trouver un nouvel emploi.

iii) La limitation imposée aux travailleurs est démesurée

67. Toutefois, même si l'on considérait une disposition telle que celle de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL comme nécessaire pour atteindre l'objectif légitime poursuivi par le législateur interne, il faudrait encore vérifier si cette disposition n'entraîne pas une limitation démesurée des attentes légitimes des travailleurs.

68. Ce critère supplémentaire, que la Cour a dégagé dans l'arrêt Palacios de la Villa [53], est finalement une expression du principe général de droit de l'Union qu'est le principe de proportionnalité. Selon ce principe, même si elles sont appropriées et nécessaires à la réalisation des buts légitimement poursuivis, de telles mesures *ne doivent pas causer des inconvénients démesurés par rapport aux buts visés* [54] (ce qu'il convient d'appeler la «proportionnalité au sens strict»). En d'autres termes, il convient de concilier, dans toute la mesure du possible, les exigences du principe d'égalité de traitement et celles de l'objectif de politique sociale poursuivi au niveau national [55], et l'État membre est tenu de «trouver

53 — Arrêt précité à la note 2, point 73.

54 — Jurisprudence constante, voir notamment, arrêts du 11 juillet 1989, Schräder (265/87, Rec. p. 2237, point 21); du 10 mars 2005, Tempelman et van Schaijk (C-96/03 et C-97/03, Rec. p. I-1895, point 47), et du 9 mars 2010, ERG e.a. (C-379/08 et C-380/08, Rec. p. I-2007, point 86).

55 — Arrêts du 19 mars 2002, Lommers (C-476/99, Rec. p. I-2891, point 39), relatif à l'égalité de traitement des travailleurs masculins et féminins, et Mangold (précité à la note 3, point 65), relatif au principe d'égalité de traitement de la directive 2000/78.

un juste équilibre entre les différents intérêts en présence» [56].

69. Les intérêts des travailleurs concernés peuvent comprendre, en dépit de l'existence d'un droit au versement d'une pension de vieillesse, la continuation de la recherche d'une activité professionnelle, même après avoir perdu l'emploi qu'ils occupaient depuis de longues années. Il est important de relever, dans ce contexte, que toute personne a le droit de travailler et d'exercer sa profession (article 15, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne [57]). Ce droit fondamental européen vaut aussi pour les États membres lorsque ceux-ci mettent en œuvre le droit de l'Union, comme la directive 2000/78, pertinente en l'espèce (article 51, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux). Ce droit doit être également respecté dans le cadre de l'interprétation et de l'application de dispositions existantes de droit national à des situations de fait non encore révolues [58].

70. Une règle telle que celle de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL complique, pour les travailleurs qui peuvent déjà bénéficier du versement d'une pension de vieillesse, l'exercice ultérieur de leur droit de travailler, parce que, se trouvant en situation de transition vers une nouvelle relation de travail — contrairement à d'autres travailleurs depuis aussi longtemps au service de l'entreprise — ils ne bénéficient pas du soutien financier d'une indemnité de licenciement. Le souhait d'accorder une attention particulière à l'aide à apporter aux travailleurs âgés pour qu'ils participent davantage à la vie professionnelle, sous-tendant la directive 2000/78 [59] ne peut ainsi connaître qu'une réalisation très imparfaite.

71. Il est vrai que l'intérêt des travailleurs concernés doit être équitablement mis en balance avec d'autres intérêts. C'est ainsi que, dans l'arrêt Palacios de la Villa, la Cour a reconnu que des motifs de politique d'emploi et du marché du travail pouvaient justifier que des travailleurs qui ont atteint une limite d'âge prévue soient en quelque sorte «mis à la retraite d'office» [60].

72. À plus forte raison n'est-il pas interdit aux États membres — pas plus d'ailleurs qu'aux partenaires sociaux — de prendre des mesures qui soient moins restrictives que la mise à la retraite d'office. Une disposition telle que l'article 2a, paragraphe 3, de la FL n'interdit pas aux travailleurs ayant un

56 — Arrêt Palacios de la Villa (précité à la note 2, point 71).

57 — La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a été solennellement proclamée tout d'abord à Nice le 7 décembre 2000 (JO 2000, C 364, p. 1) et ensuite une nouvelle fois à Strasbourg, le 12 décembre 2007 (JO 2007, C 303, p. 1).

58 — En ce sens, la jurisprudence constante selon laquelle une règle nouvelle s'applique immédiatement aux effets futurs d'une situation née sous l'empire de la règle ancienne; voir arrêts du 5 décembre 1973, SOPAD (143/73, Rec. p. 1433, point 8); du 29 janvier 2002, Pokrzeptowicz-Meyer (C-162/00, Rec. p. I-1049, point 50); du 11 décembre 2008, Commission/Freistaat Sachsen (C-334/07 P, Rec. p. I-9465, point 43), et du 14 janvier 2010, Stadt Papenburg (C-226/08, Rec. p. I-131, point 46). Cette jurisprudence permet aussi d'expliquer les raisons pour lesquelles, dans les arrêts Kücükdeveci (précité à la note 3, point 22), et du 4 mars 2010, Chakroun (C-578/08, Rec. p. I-1839, point 44), la Cour s'est référée à la charte comme droit primaire contraignant.

59 — Neuvième considérant de la directive 2000/78.

60 — Arrêt précité à la note 2, en particulier point 73.

droit au versement effectif de leur retraite de poursuivre leur activité professionnelle. Simplement, dans la recherche d'un nouvel emploi, les travailleurs concernés ne sont pas soutenus financièrement dans la même mesure que d'autres travailleurs qui ne peuvent pas encore bénéficier du versement d'une pension de vieillesse. C'est ainsi qu'est pris en compte, entre autres, l'intérêt que représente, pour l'employeur, la limitation de sa charge financière en cas de licenciement, comme le soutiennent les gouvernements danois et allemand [61].

73. Il n'en reste pas moins que même la perte de la possibilité de faire valoir un droit au bénéfice d'un soutien financier lors de la transition vers une nouvelle relation de travail peut affecter lourdement les intérêts d'un travailleur licencié. Tel est le cas lorsque, pour le travailleur concerné, la transition immédiate vers la retraite s'accompagne d'une minoration au titre de la retraite anticipée ou d'autres pertes importantes affectant le montant maximal de la retraite qu'il pourrait atteindre. Dans un tel cas, l'intérêt qu'il y a, pour l'employé, à continuer à travailler est d'une importance particulière. En effet, plus longtemps durera l'occupation du travailleur et plus, normalement, le montant de sa pension de vieillesse s'accroîtra et plus faible sera la minoration au titre de la retraite anticipée dont il devra éventuellement s'accommoder.

74. L'exemple de M. Andersen permet d'expliciter clairement cet aspect des choses. Si, lorsque sa relation de travail a cessé, en août 2006, il avait décidé de prendre immédiatement sa retraite, il aurait eu droit au versement d'une pension de vieillesse de 125 374 DKK [62]. En revanche, si le versement des cotisations d'un montant inchangé avait continué jusqu'au 1er juin 2008, avec report du départ en retraite jusqu'à cette date, ce montant aurait crû pour atteindre 152 611 DKK de pension annuellement [63], ce qui signifie qu'il aurait suffi de deux années environ pour obtenir une augmentation de plus de 20 % du montant nominal de la pension de vieillesse.

61 — Certes, la Cour a souligné que des «motifs purement individuels qui sont propres à la situation de l'employeur, tels que la réduction des coûts ou l'amélioration de la compétitivité», ne sont pas, en tant que tels, de nature à justifier une inégalité de traitement directement fondée sur l'âge. Dans le même temps, la Cour n'a toutefois pas exclu que soient pris en compte les intérêts des employeurs dans le cadre de la poursuite d'objectifs d'intérêt général relevant de la politique de l'emploi et du marché du travail. Il était ainsi légitime que le législateur danois accorde aussi de l'importance à l'intérêt, pour l'employeur, d'échapper à une charge financière excessive lorsque ce législateur organisait le droit à l'indemnité de licenciement conformément à l'article 2a de la FL; voir, à ce sujet, arrêt Age Concern England (précité à la note 27, point 51). Dans l'arrêt Kücükdeveci également (précité à la note 3), la Cour n'a nullement considéré comme impropres à être pris en compte des objectifs tels qu'une «plus grande flexibilité dans la gestion du personnel» en allégeant la charge de l'employeur en ce qui concerne le licenciement de certains groupes de travailleurs (point 39); en revanche, la Cour a considéré la réglementation choisie pour atteindre ces objectifs comme étant une mesure qui n'était «pas appropriée à la réalisation de cet objectif» (point 40).

62 — Le 31 août 2006, cela aurait équivalu à 16 807,64 euros, soit un montant mensuel de quelque 1 400 euros.

63 — Le 1er juin 2008, cela aurait équivalu à 20 460,56 euros, soit un montant mensuel de 1 705 euros.

75. C'est assurément dans le large domaine d'appréciation de la politique du travail et de la politique sociale, relevant du législateur national (et éventuellement des partenaires sociaux), que, finalement, il convient d'établir le seuil jusqu'auquel les travailleurs doivent s'accommoder d'une minoration au titre de la retraite anticipée ou d'autres pertes affectant le montant maximal de la retraite qu'ils auraient pu obtenir. Or, il semble que, lorsqu'il a instauré la disposition de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL [64], le législateur n'a nullement pris en compte cette problématique, et il ne l'a pas fait davantage à l'occasion de la mise en œuvre de la directive 2000/78 [65]. Le législateur danois n'a, en aucune façon, exercé son pouvoir d'appréciation sur ce point.

76. L'article 2a, paragraphe 3, de la FL ne comporte nulle différenciation entre les travailleurs qui ont atteint la limite d'âge normale pour prendre leur retraite et les travailleurs qui peuvent seulement prétendre avoir atteint l'âge minimal de la retraite. Toutefois, ces deux groupes de travailleurs ne sauraient être traités de pair, sans plus ample procès, car ils se distinguent sur un point important: avant d'avoir atteint l'âge normal du départ à la retraite, le versement d'une pension de vieillesse s'accompagne normalement de minorations significatives des montants versés, au titre de la retraite anticipée, ce qui peut entraîner des pertes financières douloureuses pour les travailleurs concernés. En outre, plus un travailleur est loin de l'âge normal de la retraite et plus modestes sont ses droits de pension.

77. Certes, depuis que son texte a été remanié, l'article 2a, paragraphe 3, de la FL limite la privation de l'indemnité de licenciement aux cas dans lesquels l'employé licencié a été affilié au système de pension avant d'avoir atteint l'âge de 50 ans. Mais cela a uniquement pour effet que les droits à ce qu'il est convenu d'appeler des «petites retraites» ne portent pas atteinte au droit à une indemnité de licenciement. En revanche, il n'est pas exclu qu'un travailleur doive s'accommoder de minorations importantes au titre de la retraite anticipée. Dans le cas extrême, cela peut impliquer qu'un travailleur qui a commencé à relever du système de pension à 49 ans et qui perd son emploi à 61 ans subisse la perte de l'indemnité de licenciement au titre de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL bien que, ayant versé des cotisations pendant douze ans, il ne puisse espérer qu'une pension de vieillesse au titre des conventions collectives qui serait relativement modeste et que, s'il se prévaut immédiatement de son droit à pension, il doive en outre s'accommoder d'une minoration au titre de la retraite anticipée.

64 — À l'origine, article 2a, paragraphe 2, de la FL.

65 — Comme cela ressort du dossier, le législateur danois n'a examiné l'article 2a de la FL, pour ce qui concerne la mise en œuvre de la directive 2000/78, que quant au point de savoir s'il est réellement justifié de priver des travailleurs jeunes de l'indemnité de licenciement. En revanche, la question de savoir s'il y aurait une discrimination fondée sur l'âge au détriment des travailleurs âgés qui peuvent déjà bénéficier du versement d'une pension de retraite ne semble pas avoir fait débat (voir ci-dessus, point 42).

78. À tout prendre, une disposition telle que celle de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL ne peut pas être considérée comme opérant une juste mise en balance des intérêts. Elle désavantage de manière excessive les travailleurs concernés en ce que cette disposition présume de manière irréfragable que ces travailleurs quittent en toute hypothèse le marché du travail, même en subissant un préjudice financier important affectant le montant individuel de la pension qu'ils pourraient obtenir. Or, un travailleur a un intérêt fondé à la poursuite de son activité professionnelle dès lors que, s'il prend immédiatement sa retraite, il doit s'accommoder d'une minoration importante au titre de la retraite anticipée ou d'autres pertes significatives par rapport au montant maximal de la retraite qu'il aurait pu obtenir.

79. Par ailleurs, de ce point de vue, le cas d'espèce se distingue fondamentalement de celui de l'affaire Palacios de la Villa: dans cette affaire, les dispositions légales et les clauses des conventions collectives espagnoles applicables ne se référaient pas à l'âge minimal de la retraite, mais à l'âge normal de la retraite, et le demandeur avait déjà droit au montant maximal de pension qu'il pouvait obtenir [66].

66 — Arrêt précité à la note 2, points 24, 27 et 30.

iv) Conclusion intermédiaire

80. Une règle telle que celle que comporte l'article 2a, paragraphe 3, de la FL n'est pas nécessaire pour atteindre l'objectif qu'elle poursuit. En outre, elle a pour effet de porter atteinte démesurément aux intérêts des travailleurs concernés. Telles sont les deux raisons pour lesquelles l'inégalité de traitement directe fondée sur l'âge inhérente à cette disposition ne saurait être justifiée au titre de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

3. Les conséquences pour le litige au principal

81. Selon une jurisprudence constante, la juridiction nationale est tenue d'interpréter son droit national à la lumière du texte et de la finalité de la directive pour atteindre le résultat visé par cette directive et ainsi respecter l'article 288, paragraphe 3, TFUE [67].

82. L'exigence d'une interprétation conforme trouve certes ses limites dans les principes généraux du droit, et notamment dans ceux de sécurité juridique et de non-rétroactivité, et

67 — Voir, notamment, arrêts du 10 avril 1984, von Colson et Kamann (14/83, Rec. p. 1891, point 26); du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a. (C-397/01 à C-403/01, Rec. p. I-8835, point 113), Impact (précité à la note 20, point 113); Angelidaki e.a. (précité à la note 20, point 197) et Kücükdeveci (précité à la note 3, point 47).

elle ne peut pas servir de fondement à une interprétation contra legem du droit national [68].

83. Indépendamment de cet aspect, le principe d'interprétation conforme requiert, néanmoins, 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 aux fins de garantir la pleine effectivité de la directive en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci [69]. Elles doivent le faire dans toute la mesure où une marge d'appréciation leur est accordée par leur droit national [70].

84. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si et dans quelle mesure l'article 2a, paragraphe 3, de la FL peut être interprété conformément aux dispositions susmentionnées de la directive 2000/78. Sans vouloir anticiper l'appréciation du Vestre Landsret, l'interprétation du droit interne incombant exclusivement à la juridiction de renvoi [71], une interprétation conforme à la directive nous paraît parfaitement possible en l'espèce. D'ailleurs, la conception stricte, dans l'état actuel des choses, de l'exception inhérente à la disposition de l'article 2a, paragraphe 3, de la FL repose simplement sur l'interprétation qu'en donne la jurisprudence danoise. Le libellé de cette disposition («Si l'employé va toucher, au moment du départ, une pension de vieillesse versée par l'employeur […]») 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 [72].

85. S'il devait s'avérer impossible d'interpréter l'article 2a, paragraphe 3, de la FL en conformité avec la directive, l'application de cette règle nationale dans le litige au principal devrait être écartée [73], ce qui aurait pour

68 — Arrêts du 16 juin 2005, Pupino (C-105/03, Rec. p. I-5285, points 44 et 47); Impact (précité à la note 20, point 100) et Angelidaki e.a. (précité à la note 20, point 199).

69 — Arrêts Pfeiffer e.a. (précité à la note 67, points 115, 116, 118 et 119); Impact (précité à la note 20, point 101), et Angelidaki e.a. (précité à la note 20, point 200); semblablement, arrêt du 13 novembre 1990, Marleasing (C-106/89, Rec. p. I-4135, point 8), dans lequel, déjà, la Cour souligne que la juridiction nationale «appelée à l'interpréter est tenue de le faire dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive».

70 — Arrêt von Colson et Kamann (précité à la note 67, point 28); voir aussi arrêts du 4 février 1988, Murphy e.a. (157/86, Rec. p. 673, point 11), et du 11 janvier 2007, ITC (C-208/05, Rec. p. I-181, point 68).

71 — Arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a. (C-212/04, Rec. p. I-6057, point 103); du 19 septembre 2006, Wilson (C-506/04, Rec. p. I-8613, point 34), et Angelidaki e.a. (précité à la note 20, point 48).

72 — Comme l'expose le gouvernement danois dans ses observations écrites, la pratique actuelle relative à l'article 2a, paragraphe 3, de la FL repose sur une interprétation restrictive d'un point de vue téléologique de cette disposition, entendant le verbe danois «vil» au sens de «kan».

73 — Selon une jurisprudence constante: voir, par exemple, arrêt Marshall (précité à la note 20, points 55 et 56), dans lequel la Cour énonce que le principe d'égalité de traitement «peut être invoqué à l'encontre d'une autorité de l'État agissant en qualité d'employeur pour écarter l'application de toute disposition nationale non conforme [à ce principe]»; voir, en outre, arrêts ITC (précité à la note 70, point 69) et Petersen (précité à la note 22, points 80 et 81).

conséquence de permettre aussi l'attribution d'une indemnité de licenciement conformément à l'article 2a, paragraphe 1, de la FL à une personne se trouvant dans la situation de M. Andersen. En effet, aussi longtemps que des mesures rétablissant l'égalité de traitement n'ont pas été adoptées par le législateur national, le respect du principe d'égalité ne saurait être assuré que par l'octroi aux personnes de la catégorie défavorisée des mêmes avantages que ceux dont bénéficient les personnes de la catégorie privilégiée [74] .

4. Observations finales

86. Pour donner à la juridiction de renvoi une réponse à sa question préjudicielle qui soit utile au règlement du litige, il convient, dans un souci de complétude, d'énoncer encore les observations suivantes.

87. Le lien que l'article 2a, paragraphe 1, de la FL établit entre le versement de l'indemnité de licenciement et une présence dans l'entreprise de longues années sans interruption pourrait indiquer que le sens et l'objectif de cette indemnité ne résident pas exclusivement dans le soutien financier de la transition vers une nouvelle relation de travail. Une telle indemnité de licenciement pourrait aussi — à tout le moins en partie — récompenser la fidélité du travailleur à son entreprise.

88. Les parties étaient en désaccord, à la suite d'une question posée en ce sens par la Cour, quant au point de savoir si la règle de l'article 2a de la FL comportait un tel élément de récompense pour la fidélité du travailleur à l'entreprise. Si le gouvernement danois, la région Syddanmark et la Commission ne l'admettent pas, le demandeur au principal adopte le point de vue opposé. En dernière analyse, c'est au juge national qu'il appartient de formuler une appréciation à ce sujet [75].

89. Si la disposition de l'article 2a de la FL servait, à tout le moins en partie, à récompenser une fidélité à l'entreprise pendant de longues années, cela constituerait une raison impérieuse supplémentaire de ne pas priver d'indemnité de licenciement des travailleurs au seul motif qu'ils peuvent déjà se prévaloir d'un droit à la retraite. En effet, s'agissant de récompenser une fidélité à l'entreprise qui s'est manifestée dans le passé, il n'y a pas lieu d'opérer de distinction quant au point de savoir si, au moment où il quitte l'entreprise, un travailleur peut ou non se prévaloir du versement d'une pension de vieillesse.

74 — Selon une jurisprudence constante: voir, notamment, arrêt du 21 juin 2007, Jonkman e.a. (C-231/06 à C-233/06, Rec. p. I-5149, avec les références ultérieures).

75 — Arrêt Petersen (précité à la note 22, point 42).

VI — Conclusion

90. Eu égard aux considérations que nous avons développées, nous proposons à la Cour de donner, à la question posée par le Vestre Landsret, la réponse suivante:

«Lorsque, en cas de licenciement d'un employé qui a été au service de la même entreprise pendant de longues années, l'employé se voit accorder une indemnité légalement prescrite destinée à lui alléger la transition vers une nouvelle relation de travail, les dispositions combinées des articles 2 et 6 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, ne permettent pas de priver de cette indemnité de licenciement les travailleurs qui ont la possibilité, au moment où cesse la relation de travail, de toucher une pension de vieillesse, dans la mesure où ne sont pas pris en compte:

— le point de savoir si, à ce moment-là, le travailleur percevra effectivement une pension de vieillesse ou s'il reste disponible sur le marché du travail et

— le point de savoir si, à ce moment-là, le départ à la retraite entraînerait pour le travailleur concerné une minoration importante au titre de la retraite anticipée ou des préjudices financiers importants concernant le montant de sa pension.»