Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

26 septembre 2013 *

«Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail — Interdiction des discriminations fondées sur l'âge — Directive 2000/78/CE — Article 6, paragraphes 1 et 2 — Refus de versement d'un traitement de mise en disponibilité aux fonctionnaires qui ont atteint l'âge de 65 ans et sont éligibles au bénéfice d'une pension de retraite»

Dans l'affaire C-546/11,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la Højesteret (Danemark), par décision du 7 octobre 2011, parvenue à la Cour le 26 octobre 2011, dans la procédure

Dansk Jurist- og Økonomforbund, agissant pour Erik Toftgaard,

contre

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

en présence de:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M[me] R. Silva de Lapuerta, président de chambre, MM. G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (rapporteur) et J. L. da Cruz Vilaça, juges,

avocat général: M[me] J. Kokott,

greffier: M[me] C. Strömholm, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 15 novembre 2012,

* Langue de procédure: le danois.

considérant les observations présentées:

— pour le Dansk Jurist- og Økonomforbund, agissant pour M. Toftgaard, par M^e K.-M. Schebye, advokat,

— pour la Kommunernes Landsforening et la Danske Regioner, par M^e J. Vinding, advokat,

— pour le gouvernement danois, par M. C. Vang, en qualité d'agent, assisté de M^e R. Holdgaard, advokat,

— pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M. S. Ossowski et M^me S. Lee, en qualité d'agents,

— pour la Commission européenne, par M. J. Enegren et M^me C. Barslev, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 7 février 2013,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 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 (JO L 303, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant le Dansk Jurist- og Økonomforbund (ci-après le «DJØF»), agissant pour M. Toftgaard, à l'Indenrigs- og Sundhedsministeriet [ministère de l'Intérieur et de la Santé (anciennement ministère de l'Intérieur et des Affaires sociales), ci-après le «ministeriet»], au sujet du refus de ce dernier d'octroyer à M. Toftgaard le bénéfice du traitement de mise en disponibilité.

Le cadre juridique

La réglementation de l'Union

3 Les considérants 13 et 25 de la directive 2000/78 sont libellés comme suit:

«(13) La présente directive ne s'applique pas aux régimes de sécurité sociale et de protection sociale dont les avantages ne sont pas assimilés à une rémunération au sens donné à ce terme pour l'application de l'article [157 TFUE] ni aux versements de toute nature effectués par l'État qui ont pour objectif l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi.

[...]

(25) L'interdiction des discriminations liées à l'âge constitue un élément essentiel pour atteindre les objectifs établis par les lignes directrices sur l'emploi et encourager la diversité dans l'emploi. Néanmoins, des différences de traitement liées à l'âge peuvent être justifiées dans certaines circonstances et appellent donc des dispositions spécifiques qui peuvent varier selon la situation des États membres. Il est donc essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et les discriminations qui doivent être interdites.»

4 Aux termes de son article 1er, cette directive «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, paragraphes 1 et 2, sous a), de ladite 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».

6 L'article 3 de la même directive, intitulé «Champ d'application», dispose à ses paragraphes 1 et 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;

[...]

[...]

3. La présent directive ne s'applique pas aux versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurités sociale ou de protection sociale.»

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;

[...]

2. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces

régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe.»

La réglementation danoise

8 La directive 2000/78 a été transposée en droit danois par la loi nº 1417, modifiant la loi relative au principe de non-discrimination sur le marché du travail (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.), du 22 décembre 2004 (ci-après la «loi antidiscrimination»).

9 L'article 6a de cette loi vise à mettre en œuvre l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78. Il est libellé comme suit:

«Nonobstant les articles 2 à 5, la présente loi ne fait pas obstacle à la fixation d'âges d'adhésion aux régimes professionnels de sécurité sociale ou à l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels. L'utilisation de critères d'âge ne doit pas se traduire par des discriminations fondées sur le sexe.»

10 L'article 32, paragraphes 1 et 4, de la loi portant statut des fonctionnaires (tjenestemandslov), dans sa version applicable à la date du licenciement de M. Toftgaard, disposait:

«1. Tout fonctionnaire aux fonctions duquel il a été mis fin par suite d'une réorganisation de son service ou des méthodes de travail de celui-ci ayant pour conséquence la suppression de son poste a droit au maintien de son traitement pendant trois ans, sous réserve des paragraphes 3 à 5 ci-après.

[...]

4. Le traitement de mise en disponibilité n'est pas dû au fonctionnaire qui:

1) est affecté à un autre poste ou se voit proposer un poste qu'il a l'obligation d'accepter en application des articles 12 et 13;

2) a atteint l'âge de 65 ans;

3) a atteint la limite d'âge de départ à la retraite, ou

4) à la date du licenciement, n'est pas en mesure, pour des raisons de santé ou d'inaptitude, d'occuper un poste qu'il aurait l'obligation d'accepter en application des articles 12 et 13.»

11 Il ressort de la décision de renvoi que le traitement de mise en disponibilité est versé par l'administration d'emploi et que le fonctionnaire a l'obligation de rester à la disposition de cette dernière pendant la période où il bénéficie de ce traitement.

12 En application de la loi nº 230, relative aux retraites des fonctionnaires (tjenestemandspensionslov nr. 230), du 19 mars 2004, dans sa version applicable aux faits en cause au principal, les fonctionnaires acquièrent, au cours de leur carrière, des droits à pension de retraite. L'acquisition de ces droits est maintenue pendant la période de versement du traitement de mise en disponibilité. Les droits à pension de retraite continuent en outre à être acquis pendant la période où le fonctionnaire aurait en principe eu droit au paiement de ce traitement, mais au cours de laquelle ce dernier ne lui a pas été versé en application de la limite d'âge prévue par la loi portant statut des fonctionnaires.

13 Il découle de l'article 6, paragraphe 6, de ladite loi relative à la retraite des fonctionnaires que ces derniers peuvent bénéficier du taux plein de leur pension de retraite à partir de leur soixante-cinquième anniversaire.

14 La juridiction de renvoi précise que, outre leur pension de retraite de fonctionnaire, les fonctionnaires ont droit à d'autres prestations de retraite, telles que, notamment, la pension nationale de vieillesse, qui vient s'ajouter à la pension de retraite de fonctionnaire.

15 La loi n° 1005, relative aux pensions nationales de vieillesse (lov nr. 1005 om social pension), du 19 août 2010, fixe l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans pour les personnes nées avant le 1er janvier 1959. Cependant, le versement de cette pension peut, à la demande de l'intéressé, être différé de dix ans afin que celui-ci puisse bénéficier, le moment venu, d'une pension plus élevée. Il est, en outre, permis de cumuler l'exercice d'une activité professionnelle avec le bénéfice d'une pension nationale de vieillesse, à condition que les revenus du travail ne dépassent certains plafonds, au-delà desquels le montant de ladite pension est minoré, voire supprimé.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

16 M. Toftgaard a occupé le poste de préfet de Vejle (Danemark) jusqu'à ce qu'il soit licencié, le 8 mai 2006, avec effet au 31 décembre 2006, en raison de la suppression de ce poste. Étant alors âgé de 65 ans, l'intéressé n'a pu bénéficier du traitement de mise en disponibilité, dès lors qu'il était éligible, à partir du 31 décembre 2006, au bénéfice de la retraite des fonctionnaires.

17 La limite d'âge pour le départ obligatoire des fonctionnaires à la retraite était fixée à 70 ans au moment où il a été mis fin aux fonctions de M. Toftgaard. Alors âgé de 65 ans, ce dernier était donc en droit de demander à bénéficier de sa retraite, mais n'était pas dans l'obligation de le faire. M. Toftgaard a signalé au ministeriet son souhait d'être affecté à un autre poste, tout en indiquant qu'il était prêt à accepter, le cas échéant, une réduction de salaire. Après son licenciement, M. Toftgaard s'est acquitté de quelques missions honorifiques modestement rémunérées.

18 M. Toftgaard considère que le refus de lui octroyer le bénéfice du traitement de mise en disponibilité constitue une discrimination fondée sur l'âge. Pour cette raison, le DJØF, agissant au nom de M. Toftgaard, a formé, devant l'Østre Landsret, un recours contre l'employeur de ce dernier, à savoir le ministeriet. Ce recours ayant été rejeté, le DJØF a interjeté appel devant la Højesteret, en soutenant, notamment, que l'article 32, paragraphe 4, point 2, de la loi portant statut des fonctionnaires est incompatible, en particulier, avec la directive 2000/78. Il a soutenu que le traitement de mise en disponibilité ne constitue pas un régime professionnel de sécurité sociale au sens des article 6a de la loi antidiscrimination et 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78, et que la limite d'âge de 65 ans ne constitue pas un moyen approprié et nécessaire pour réaliser un objectif légitime, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de cette directive.

19 Le ministeriet a fait valoir que l'article 32, paragraphe 4, point 2, de la loi portant statut des fonctionnaires entre dans le champ d'application de la dérogation prévue aux articles 6a de la loi antidiscrimination et 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78, dès lors que le traitement de mise en disponibilité doit être considéré comme un régime professionnel de sécurité sociale au sens de ces dispositions. À titre subsidiaire, le ministeriet a ajouté que cet article 32, paragraphe 4, point 2, répond aux exigences fixées à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

20 C'est dans ces conditions que la Højesteret a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) L'article 6, paragraphe 2, de la directive [2000/78] doit-il être interprété en ce sens que les États membres peuvent prévoir que la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations ne constitue pas une discrimination pour autant que lesdits régimes concernent des prestations de retraite ou d'invalidité?

2) L'article 6, paragraphe 2, de ladite directive doit-il être interprété en ce sens que la faculté de fixer des limites d'âge ne vaut que pour l'adhésion à de tels régimes, ou faut-il comprendre que cette faculté vaut également pour le droit à prestations de tels régimes?

3) S'il est répondu par la négative à la première question:

L'expression 'régime professionnel de sécurité sociale' figurant à l'article 6, paragraphe 2, de ladite directive peut-elle inclure un régime tel celui du traitement de mise en disponibilité prévu à l'article 32, premier alinéa, de la loi [...] portant statut des fonctionnaires, suivant lequel, à titre de protection spéciale en cas de congédiement par suite de la suppression de son poste, le fonctionnaire a droit au maintien de son traitement pendant trois ans et continue d'acquérir des droits à pension sous réserve d'être disponible pour toute affectation à un poste de remplacement?

4) L'article 6, paragraphe 1, de ladite directive doit-il être interprété en ce sens qu'il ne fait pas obstacle à une réglementation nationale, telle celle instituée à l'article 32, [paragraphe 4, point 2], de la loi [...] portant statut des fonctionnaires, qui prévoit que, en cas de suppression de son poste, le traitement de mise en disponibilité n'est pas versé au fonctionnaire qui a atteint l'âge lui permettant de bénéficier des prestations de la pension nationale de vieillesse?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

21 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il n'a vocation à s'appliquer qu'aux prestations de retraite et d'invalidité relevant d'un régime professionnel de sécurité sociale.

22 Afin de répondre à cette question, il y a lieu d'examiner, dans un premier temps, le point de savoir si la réglementation nationale en cause au principal, dont le caractère discriminatoire est allégué, se situe dans le champ d'application de la directive 2000/78.

23 À cet égard, 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 (voir arrêt du 8 septembre 2011, Hennings et Mai, C-297/10 et C-298/10, Rec. p. I-7965, point 49).

24 Plus particulièrement, il ressort de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78 que celle-ci s'applique, dans les limites 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, notamment, «les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération».

25 Le champ d'application de la directive 2000/78 doit ainsi s'entendre, à la lumière de l'article 3, paragraphes 1, sous c), et 3, de cette directive, lu en combinaison avec le considérant 13 de celle-ci, comme ne couvrant pas les régimes de sécurité sociale et de protection sociale dont les avantages ne sont pas assimilés à une rémunération, au sens donné à ce terme pour l'application de l'article 157, paragraphe 2, TFUE, ni les versements de toute nature effectués par l'État, qui ont pour objectif l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi (arrêts du 1er avril 2008, Maruko, C-267/06, Rec. p. I-1757, point 41, et du 10 mai 2011, Römer, C-147/08, Rec. p. I-3591, point 32).

26 La notion de rémunération, au sens de l'article 157, paragraphe 2, TFUE, comprend tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient payés, serait-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (voir, notamment, arrêt du 17 mai 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, point 12).

27 En l'occurrence, le traitement de mise en disponibilité, instauré par la loi portant statut des fonctionnaires, est versé mensuellement pendant trois ans par l'État, agissant en sa qualité d'employeur, aux fonctionnaires qui ont été mis en disponibilité en raison de la suppression de leur poste. Le montant de ce traitement correspond à celui du traitement que percevait le fonctionnaire avant sa mise en disponibilité.

28 Il importe de relever, en outre, que, en contrepartie du bénéfice du traitement de mise en disponibilité, le fonctionnaire a l'obligation de se tenir à la disposition de son employeur pendant la période où ce traitement est versé. Si l'employeur lui propose un poste de remplacement approprié, il est tenu de l'accepter. S'il méconnaît cette obligation, le fonctionnaire perd le bénéfice dudit traitement.

29 Il ressort de ces éléments que le traitement de mise en disponibilité représente un avantage actuel en espèces, payé par l'employeur au fonctionnaire en raison de l'emploi de ce dernier, et constitue, par conséquent, une rémunération au sens de l'article 157, paragraphe 2, TFUE.

30 Partant, en excluant du bénéfice du traitement de mise en disponibilité toute une catégorie de fonctionnaires, l'article 32, paragraphe 4, point 2, de la loi portant statut des fonctionnaires affecte les conditions de rémunération de ces fonctionnaires, au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78. Dès lors, cette dernière s'applique à une situation telle que celle en cause dans la présente affaire au principal.

31 Il convient, dans un deuxième temps, de vérifier si la réglementation en cause au principal institue une différence de traitement fondée sur l'âge, au sens de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

32 En vertu de cette disposition, le «principe de l'égalité de traitement» doit être entendu comme l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1er de cette directive, parmi lesquels figure l'âge. L'article 2, paragraphe 2, sous a), de celle-ci précise que, pour les besoins de l'application du paragraphe 1 de cet article 2, 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 de ladite directive.

33 En l'occurrence, étant donné que l'article 32, paragraphe 4, point 2, de la loi portant statut des fonctionnaires a pour effet de priver du bénéfice du traitement de mise en disponibilité les fonctionnaires ayant atteint l'âge de 65 ans, cette disposition institue une différence de traitement directement fondée sur le critère tiré de l'âge, au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78.

34 Il convient, dans un troisième temps, d'examiner le point de savoir si les États membres peuvent prévoir, en se fondant sur l'article 6, paragraphe 2, de cette directive, qu'une telle différence de traitement ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge.

35 Aux termes de cette disposition, dans sa version en langue française, les États membres peuvent prévoir, nonobstant l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78, que «ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe».

36 La version en langue danoise de l'article 6, paragraphe 2, de cette directive diffère du texte reproduit au point précédent du présent arrêt en ce qu'elle ne fait aucune mention, notamment, de «prestations de retraite ou d'invalidité».

37 À cet égard, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, les dispositions du droit de l'Union doivent être interprétées et appliquées de manière uniforme, à la lumière des versions établies dans toutes les langues de l'Union. En cas de disparité entre les diverses versions linguistiques d'un texte du droit de l'Union, la disposition en cause doit être interprétée en fonction de l'économie générale et de la finalité de la réglementation dont elle constitue un élément (voir, notamment, arrêt du 8 décembre 2005, Jyske Finans, C-280/04, Rec. p. I-10683, point 31 et jurisprudence citée).

38 En ce qui concerne les versions de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 établies dans les autres langues de l'Union, force est de constater que celles-ci mentionnent explicitement, à l'instar de la version en langue française reproduite au point 3 du présent arrêt, la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité. À titre indicatif, la version en langue espagnole de ladite disposition fait état de «la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas», la version en langue allemande de cette disposition emploie les termes «bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität», la version en langue anglaise de la disposition en question mentionne «the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits», tandis que la version en langue polonaise de la même disposition utilise les termes «ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich».

39 Le libellé de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78, dans les versions citées au point précédent du présent arrêt, suggère, en outre, que cette disposition n'a vocation à s'appliquer que dans les cas qui y sont limitativement énumérés. En effet, si le législateur de l'Union avait voulu étendre le champ d'application de cette disposition au-delà des cas expressément mentionnés dans celle-ci, il l'aurait indiqué de manière explicite, en utilisant, par exemple, l'adverbe «notamment».

40 L'économie générale et la finalité de la directive 2000/78 corroborent cette conclusion. En effet, cette directive concrétise dans le domaine de l'emploi et du travail le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, lequel est considéré comme un principe général du droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêt du 19 janvier 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Rec. p. I-365, point 21). L'interdiction de toute discrimination fondée, notamment, sur l'âge figure d'ailleurs à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui, depuis le 1er décembre 2009, a la même valeur juridique que les traités.

41 Dès lors que l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 permet aux États membres de prévoir une exception au principe de non-discrimination fondée sur l'âge, cette disposition doit faire l'objet d'une interprétation restrictive (voir, par analogie, arrêt du 12 janvier 2010, Petersen, C-341/08, Rec. p. I-47, point 60).

42 Or, une interprétation de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 selon laquelle cette disposition aurait vocation à s'appliquer à tout type de régimes professionnels de sécurité sociale aurait pour effet d'élargir le champ d'application de celle-ci, en méconnaissance du caractère restrictif de l'interprétation dont cette disposition doit faire l'objet.

43 Il s'ensuit que l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 n'a vocation à s'appliquer qu'aux régimes professionnels de sécurité sociale qui couvrent les risques de vieillesse et d'invalidité.

44 En l'occurrence, à supposer même que le traitement de mise en disponibilité s'inscrive dans le cadre d'un régime professionnel de sécurité sociale, il est manifeste, eu égard aux éléments décrits aux points 2 à 29 du présent arrêt, que ce traitement ne constitue ni une prestation de retraite ni une prestation d'invalidité. Partant, l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 ne trouve pas à s'appliquer dans des circonstances telles que celles en cause au principal.

45 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question que l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il n'a vocation à s'appliquer qu'aux prestations de retraite et d'invalidité relevant d'un régime professionnel de sécurité sociale.

Sur les deuxième et troisième questions

46 Compte tenu de la réponse apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre aux deuxième et troisième questions.

Sur la quatrième question

47 Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 2 et 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 fonctionnaires qui ont atteint l'âge leur permettant de bénéficier d'une pension de retraite ne peuvent, en raison de ce seul fait, bénéficier d'un traitement de mise en disponibilité destiné aux fonctionnaires licenciés par suite de la suppression de leur poste.

48 En vertu de l'article 6, paragraphe 1, de cette directive, 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 pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

49 Il y a lieu, par conséquent, d'examiner, tout d'abord, le point de savoir si la réglementation en cause au principal poursuit un objectif légitime. À cet égard, le gouvernement danois fait valoir que cette réglementation vise à trouver un juste équilibre entre, d'une part, les exigences de l'État en matière d'adaptation, de restructuration et d'efficacité de l'administration publique et, d'autre part, la protection des fonctionnaires contre des pressions personnelles et politiques indues. En particulier, ladite réglementation poursuivrait le double objectif consistant, d'une part, à entretenir la disponibilité des fonctionnaires dans la perspective de leur affectation à un poste de remplacement et, d'autre part, à garantir l'indépendance de ces derniers en les protégeant contre toute pression extérieure. Le fait d'exclure du bénéfice du traitement de mise en disponibilité les fonctionnaires qui ont déjà été admis au bénéfice d'une pension de retraite se justifierait par la nécessité de prévenir les abus, dans la mesure où il est, en règle générale, peu probable que ces fonctionnaires soient disposés à occuper un poste de remplacement. En outre, de tels fonctionnaires auraient besoin d'une protection moindre, puisqu'ils pourraient déjà bénéficier d'un revenu de substitution adéquat, tel qu'une pension de retraite.

50 Il convient de rappeler à cet égard que, en l'état actuel du droit de l'Union, les États membres ainsi que, le cas échéant, les partenaires sociaux au niveau national 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 16 octobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rec. p. I-8531, point 68).

51 La finalité consistant à assurer la disponibilité des fonctionnaires et à leur assurer une protection en cas de suppression de leur poste, tout en limitant le bénéfice du traitement de mise en disponibilité aux seuls fonctionnaires qui ont besoin d'une protection et qui respectent leur obligation de disponibilité, relève de la catégorie des objectifs légitimes de politique de l'emploi et du marché du travail, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

52 Selon cette dernière disposition, ces objectifs sont susceptibles de justifier, à titre de dérogation au principe d'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, des différences de traitement liées, notamment, «à la mise en place de conditions spéciales [...] d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés [...], en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection».

53 Par conséquent, des objectifs tels que ceux poursuivis par la réglementation nationale en cause au principal doivent, en principe, être considérés comme étant de nature à justifier «objectivement et raisonnablement», «dans le cadre du droit national», ainsi que le prévoit l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78, une différence de traitement fondée sur l'âge.

54 Encore faut-il vérifier, selon les termes mêmes de ladite disposition, si les moyens mis en œuvre pour réaliser ces objectifs sont «appropriés et nécessaires».

55 S'agissant du caractère approprié de la réglementation nationale en cause au principal, il convient de relever que l'octroi du bénéfice du traitement de mise en disponibilité aux seuls fonctionnaires qui, notamment, ne sont pas éligibles au bénéfice d'une pension de retraite n'apparaît pas déraisonnable au regard de la finalité poursuivie par le législateur, consistant à apporter une protection accrue aux fonctionnaires qui ne disposent pas d'un revenu de substitution stable et pérenne.

56 La réglementation nationale en cause au principal paraît également propre à atteindre l'objectif consistant à garantir la disponibilité des fonctionnaires en cas de suppression de leur poste. En effet, les fonctionnaires qui n'ont pas encore droit à une pension de retraite seraient contraints, en l'absence du traitement de mise en disponibilité, d'intégrer le marché du travail de sorte que, au moment où un nouveau poste leur serait offert dans l'administration publique, ils pourraient ne plus être disponibles. En revanche, les fonctionnaires pouvant déjà bénéficier d'une pension de retraite sont, en règle générale, moins disposés à réintégrer la fonction publique aux fins d'occuper un nouveau poste, compte tenu des inconvénients d'ordre professionnel et personnel qu'une telle réintégration est susceptible d'entraîner.

57 Par ailleurs, l'article 32, paragraphe 4, point 2, de la loi portant statut des fonctionnaires permet également de limiter les possibilités d'abus consistant, pour un fonctionnaire, à bénéficier d'un traitement destiné à assurer sa disponibilité, alors qu'il va partir à la retraite.

58 Par conséquent, il convient de considérer qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal n'apparaît pas manifestement inappropriée pour atteindre les objectifs légitimes invoqués au point 4 du présent arrêt.

59 Il convient toutefois de vérifier si cette mesure n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

60 Le gouvernement danois fait valoir à cet égard que le bénéfice du traitement de mise en disponibilité devrait être strictement limité aux fonctionnaires qui ont vraiment besoin de ce traitement et qui sont effectivement disponibles pour réintégrer, le cas échéant, l'administration publique.

61 Il est certes vrai, ainsi qu'il a été constaté au point 5 du présent arrêt, que les fonctionnaires éligibles au bénéfice d'une pension de retraite sont, de ce fait, généralement moins disposés à accepter une affectation à un poste de remplacement.

62 Il apparaît également que ces fonctionnaires peuvent compter sur un revenu de substitution stable et pérenne, alors que les fonctionnaires qui ne sont pas encore éligibles au bénéfice d'une pension de retraite et dont le poste a été supprimé requièrent, de ce fait, une protection accrue. En effet, les fonctionnaires appartenant à ce second groupe sont, en règle générale, plus vulnérables aux pressions d'ordre économique et social, dans la mesure où, en l'absence du traitement de mise en disponibilité, ils se verraient privés d'une source de revenu stable. Le traitement de mise en disponibilité vise ainsi à mettre les fonctionnaires appartenant audit second groupe à l'abri de telles pressions, en leur procurant un revenu adéquat pendant une période de trois ans.

63 Il importe également de souligner que le législateur danois est intervenu en vue d'atténuer les effets défavorables de la réglementation en cause au principal en prévoyant que les fonctionnaires ayant atteint l'âge de 65 ans continuent à accumuler des droits à pension de retraite tout au long de la période durant laquelle ils auraient dû percevoir le traitement de mise en disponibilité, mais n'ont pas bénéficié dans les faits de celui-ci, en raison de leur âge.

64 Cela étant, il convient de relever que l'article 32, paragraphe 4, point 2, de la loi portant statut des fonctionnaires assimile aux fonctionnaires qui vont effectivement percevoir une pension de retraite ceux qui sont éligibles au bénéfice d'une telle pension.

65 Or, il ressort du dossier dont dispose la Cour que, à l'âge de 65 ans, les fonctionnaires sont en droit de partir à la retraite, mais ne sont pas dans l'obligation de le faire.

66 Néanmoins, en vertu de la réglementation en cause au principal, sont exclus du bénéfice du traitement de mise en disponibilité tant les fonctionnaires souhaitant partir à la retraite, et qui, par conséquent, vont effectivement percevoir une pension de retraite, que ceux qui souhaitent poursuivre leur carrière professionnelle au sein de l'administration publique au-delà de leur soixante-cinquième anniversaire.

67 Ainsi, dans le but légitime d'éviter que ce traitement bénéficie à des fonctionnaires qui ne cherchent pas à occuper un nouvel emploi, mais vont percevoir un revenu de substitution prenant la forme d'une pension de retraite, la mesure en cause aboutit à priver dudit traitement des fonctionnaires qui souhaitent rester sur le marché du travail, au seul motif qu'ils pourraient, en raison notamment de leur âge, disposer d'une telle pension.

68 Cette mesure peut ainsi obliger ces fonctionnaires à accepter une pension de retraite d'un montant réduit par rapport à celui auquel ils pourraient prétendre en demeurant actifs jusqu'à un âge plus avancé, notamment dans le cas où ils n'auraient pas cotisé pendant un nombre d'années suffisant pour bénéficier d'une pension au taux plein.

69 De surcroît, les objectifs légitimes poursuivis par la réglementation en cause au principal paraissent susceptibles d'être atteints par des moyens moins contraignants, mais tout aussi appropriés. Ainsi, des dispositions qui limiteraient le bénéfice du traitement de mise en disponibilité aux seuls fonctionnaires qui ont renoncé temporairement au bénéfice d'une pension de retraite afin de poursuivre leur activité professionnelle, tout en prévoyant, dans le cas où ces derniers refuseraient d'occuper un poste de remplacement approprié, des mesures visant à sanctionner les abus, permettraient de s'assurer que ce traitement ne bénéficie qu'aux fonctionnaires qui sont effectivement disponibles pour occuper un poste de remplacement.

70 Certes, il ne saurait, en règle générale, être requis qu'une mesure, telle que celle en cause au principal, impose de procéder à un examen individuel de chaque cas particulier afin de déterminer ce qui correspond le mieux aux besoins spécifiques de chaque fonctionnaire, dans la mesure où la gestion du régime concerné doit rester viable d'un point de vue technique et économique.

71 Cependant, un tel examen individuel de la disponibilité des fonctionnaires âgés de moins de 65 ans paraît déjà inhérent au régime instauré par la réglementation nationale en cause au principal, dans la mesure où l'affectation des fonctionnaires licenciés sur les postes de remplacement est tributaire des compétences des intéressés au regard des spécificités des postes qui leur sont effectivement offerts. Par ailleurs, un tel examen individuel est déjà prévu, ainsi que l'a fait valoir le DJØF, à l'article 32, paragraphe 4, point 4, de la loi portant statut des fonctionnaires.

72 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de constater que la réglementation en cause au principal, en ce qu'elle exclut automatiquement du bénéfice du traitement de mise en disponibilité les fonctionnaires éligibles au bénéfice d'une pension de retraite, va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs poursuivis.

73 Par conséquent, la différence de traitement résultant de l'article 32, paragraphe 4, point 2, de la loi portant statut des fonctionnaires ne saurait être justifiée au titre de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

74 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la quatrième question que les articles 2 et 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 fonctionnaires qui ont atteint l'âge leur permettant de percevoir une pension de retraite ne peuvent, en raison de ce seul fait, bénéficier d'un traitement de mise en disponibilité destiné aux fonctionnaires qui ont été licenciés en raison de la suppression de leur poste.

Sur les dépens

75 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 (deuxième chambre) dit pour droit:

1) L'article 6, paragraphe 2, 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, doit être interprété en ce sens qu'il n'a vocation à s'appliquer qu'aux prestations de retraite et d'invalidité relevant d'un régime professionnel de sécurité sociale.

2) Les articles 2 et 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 fonctionnaires qui ont atteint l'âge leur permettant de percevoir une pension de retraite ne peuvent, en raison de ce seul fait, bénéficier d'un traitement de mise en disponibilité destiné aux fonctionnaires qui ont été licenciés en raison de la suppression de leur poste.

Signatures