Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

7 juin 2012 *

«Directive 2000/78/CE — Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail — Différence de traitement fondée sur l'âge — Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne — Principes généraux du droit de l'Union — Convention collective — Absence de prise en compte, aux fins du classement des membres du personnel navigant commercial d'une compagnie aérienne dans la grille de rémunération, de l'expérience professionnelle acquise au sein d'une autre compagnie appartenant au même groupe d'entreprises — Clause contractuelle»

Dans l'affaire C-132/11,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Oberlandesgericht Innsbruck (Autriche), par décision du 9 mars 2011, parvenue à la Cour le 18 mars 2011, dans la procédure

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

contre

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. J. N. Cunha Rodrigues, président de chambre, MM. U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (rapporteur) et C. G. Fernlund, juges,

avocat général: M. Y. Bot,

greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

— pour Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH, par M[e] A. Grundei, Rechtsanwalt,

— pour le gouvernement autrichien, par M[me] C. Pesendorfer, en qualité d'agent,

— pour la Commission européenne, par MM. V. Kreuschitz et J. Enegren, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

* Langue de procédure: l'allemand.

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 21, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la «Charte») et des articles 1er, 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 (JO L 303, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (ci-après «Tyrolean Airways») au Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (comité d'entreprise de cette compagnie aérienne, ci-après le «Betriebsrat») au sujet de l'interprétation de la convention collective applicable au personnel navigant commercial de Tyrolean Airways, dans sa version applicable à l'affaire au principal (ci-après la «convention collective de Tyrolean Airways»), et, en particulier de la question de la prise en compte des périodes de service accomplies au sein des deux autres filiales du groupe Austrian Airlines (ci-après le «groupe»), à savoir Austrian Airlines AG (ci-après «Austrian Airlines») et Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (ci-après «Lauda Air»).

Le cadre juridique

La réglementation de l'Union

3 Les articles 1er et 2 de la directive 2000/78 sont libellés comme suit:

«*Article premier*

Objet

La présente 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.

Article 2

Concept de discrimination

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:

[...]

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, [...]

[...]

[...]»

4 L'article 3 de la directive 2000/78, intitulé «Champ d'application», prévoit à son paragraphe 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:

a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;

[...]

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

[...]»

5 L'article 6 de la directive 2000/78, intitulé «Justification des différences de traitement fondées sur l'âge», dispose, à son paragraphe 1:

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

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre:

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

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

[...]»

6 Conformément à l'article 16, sous b), de la directive 2000/78, les États membres prennent les mesures nécessaires afin que «soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives».

La réglementation autrichienne

7 Tyrolean Airways et Lauda Air sont deux filiales d'Austrian Airlines, détenues à 100 % par celle-ci.

8 La fusion d'Austrian Airlines et de Lauda Air est intervenue sur la base d'un accord des partenaires sociaux de 2003. Depuis lors, les conditions d'emploi du personnel navigant de ces deux compagnies sont régies par une convention collective unique, qui ne prévoit pas la prise en compte des périodes d'emploi effectuées précédemment au sein de Tyrolean Airways.

9 Les relations d'emploi entre Tyrolean Airways et son personnel navigant relèvent de la convention collective de Tyrolean Airways.

10 À l'annexe III de cette convention collective, intitulée «Détermination des salaires/schéma des catégories d'emplois», un point 1, intitulé «Dispositions générales», prévoit que le personnel navigant est classé dans les catégories A ou B. Ledit point 1, paragraphe 7, précise que «[l]e passage de la catégorie A à la catégorie B intervient au bout de trois années d'ancienneté révolues, c'est-à-dire trois années précisément après le recrutement du salarié en tant que membre du personnel navigant commercial» (ci-après la «clause litigieuse de la convention collective de Tyrolean Airways»).

11 Il ressort de la décision de renvoi que la convention collective de Tyrolean Airways n'indique pas si le terme «recrutement» se réfère au recrutement par Tyrolean Airways ou, plus généralement, par l'une des trois compagnies du groupe. Les dispositions relatives au champ d'application ratione personae de cette convention collective précisent seulement que celle-ci s'applique au personnel navigant de Tyrolean Airways.

12 Le point 3 de l'annexe III de la convention collective de Tyrolean Airways, intitulé «Tableaux des rémunérations du personnel navigant», contient, à ses paragraphes 4 et 5, un tableau des rémunérations du personnel navigant commercial et un tableau des rémunérations spécifique du personnel navigant commercial ayant au moins trois années d'expérience.

13 Le point 2.2 de la convention collective relative au personnel navigant d'Austrian Airlines stipule:

«En cas de passage dans une catégorie d'emplois supérieure, le classement se fait:

[...]

2.2. dans le cas du personnel navigant commercial

2.2.1.
de la catégorie d'emplois personnel navigant commercial junior non diplômé vers la catégorie d'emplois personnel navigant commercial junior diplômé.

Le changement de catégorie intervient après le passage d'un examen diplômant, au plus tôt toutefois après trois années d'ancienneté. Le salarié est alors classé dans la quatrième année d'ancienneté, avec diplôme.»

14 Les contrats de travail du personnel navigant commercial de Tyrolean Airways contiennent habituellement, à leur point 8, la clause suivante:

«La date d'entrée en fonction, chaque fois qu'elle est pertinente pour l'application d'une réglementation ou d'un droit, s'entend de la date d'entrée en fonction au sein de Tyrolean Airways.»

15 Il ressort du dossier que les membres du personnel navigant commercial doivent suivre une formation de six à huit semaines avant d'être opérationnels pour leur premier vol. La formation comprend une partie générale et une partie spécialisée, adaptée au type d'avion auquel le membre du personnel sera affecté. Lorsqu'un membre du personnel navigant commercial a déjà été employé par une autre compagnie membre du groupe dans une affectation identique, la période de formation est réduite à quatre semaines. Cette formation abrégée a pour but de former les personnels aux spécificités des avions utilisés par la compagnie.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

16 Par un recours introduit le 27 juillet 2010 devant le Landesgericht Innsbruck, le Betriebsrat a demandé qu'il soit jugé que les membres du personnel navigant commercial employés par Tyrolean Airways et qui, conformément au point 3.5 de l'annexe III de la convention collective de Tyrolean Airways, ont

acquis une expérience d'une durée totale de trois ans au moins en tant que membre du personnel navigant commercial de Tyrolean Airways et/ou d'Austrian Airlines ou de Lauda Air doivent être classés dans la catégorie d'emplois B.

17 Par un jugement du 10 décembre 2010, cette juridiction a fait droit à ce recours et a considéré que le point 1.7 de l'annexe III de ladite convention collective doit être interprété en ce sens que «[l]e passage de la catégorie A à la catégorie B intervient au bout de trois années d'ancienneté révolues au sein du groupe, c'est-à-dire trois années précisément après le recrutement en tant que membre du personnel navigant commercial au sein du groupe».

18 Saisie en appel par Tyrolean Airways, la juridiction de renvoi considère que les compétences et les connaissances que les personnels acquièrent au sein des trois compagnies aériennes appartenant au groupe sont matériellement identiques. Selon cette juridiction, les activités exercées par le personnel navigant commercial au sein de ces compagnies sont quasi identiques. Elles se distingueraient uniquement par le fait que l'emplacement de la cuisine varie selon l'avion utilisé ainsi que par de petites différences, dues aux spécificités de chaque avion, en ce qui concerne les manipulations devant être réalisées en vol par le personnel navigant.

19 Ladite juridiction considère que la clause litigieuse de la convention collective de Tyrolean Airways et, partant, la clause figurant habituellement au point 8 des contrats de travail du personnel navigant commercial de Tyrolean Airways sont constitutives d'une discrimination fondée sur l'âge, en raison du fait qu'elles établissent une différence en fonction de l'âge auquel le membre du personnel navigant commercial a acquis les compétences et les connaissances requises par Tyrolean Airways. Certes, conformément à la jurisprudence de la Cour, les conséquences juridiques du non-respect des droits fondamentaux sont définies par le droit national, mais, établissant un parallèle avec des affaires relatives aux accords anticoncurrentiels, la juridiction de renvoi envisage l'éventualité d'un motif de nullité absolue.

20 Dans ces conditions, l'Oberlandesgericht Innsbruck a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Le droit de l'Union, dans ses dispositions actuellement en vigueur, en particulier, l'article 21 de la [Charte] (conjugué à l'article 6, paragraphe 1, TUE), le principe général du droit de l'Union (article 6, paragraphe 3, TUE) de non-discrimination en fonction de l'âge et les articles 1er, 2, et 6 de la directive [2000/78], s'oppose-t-il à une disposition nationale d'une convention collective qui établit une discrimination indirecte à l'encontre des travailleurs plus âgés en ne tenant compte, aux fins du classement dans les catégories d'emplois prévues par la convention collective [de Tyrolean Airways] et, par voie de conséquence, aux fins de la détermination du montant du salaire, que des compétences et des connaissances qu'ils ont acquises en tant que membre du personnel navigant commercial d'une compagnie aérienne déterminée, à l'exclusion des compétences et des connaissances matériellement identiques que ces mêmes personnes ont acquises au sein d'une autre compagnie aérienne appartenant au même groupe d'entreprises? Cette constatation s'applique-t-elle également, le cas échéant, aux contrats de travail qui ont été conclus avant le 1er décembre 2009?

2) Une juridiction nationale peut-elle, par analogie avec l'arrêt du 5 février 2004, Rieser Internationale Transporte (C-157/02, Rec. p. I-1477), et avec la solution jurisprudentielle retenue à propos d'accords anticoncurrentiels dans l'arrêt du 25 novembre 1971, Béguelin Import (22/71, Rec. p. 949), traiter une clause d'un contrat individuel qui enfreint indirectement l'article 21 de la [Charte], le principe fondamental du droit de l'Union de non-discrimination en fonction de l'âge et/ou les articles 1er, 2, et 6 de la directive [2000/78] comme étant partiellement nulle en raison de l'effet horizontal direct des droits fondamentaux de l'Union et la laisser inappliquée?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

21 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si le droit de l'Union, en particulier les articles 2 et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition d'une convention collective qui ne tient compte, aux fins du classement dans les catégories d'emplois prévues par cette dernière et, partant, de la détermination du montant de la rémunération, que de l'expérience professionnelle acquise en tant que membre du personnel navigant commercial d'une compagnie aérienne déterminée, à l'exclusion de l'expérience matériellement identique acquise auprès d'une autre compagnie appartenant au même groupe d'entreprises.

22 Ainsi qu'il découle de la jurisprudence, lorsqu'ils adoptent des mesures entrant dans le champ d'application de la directive 2000/78, laquelle concrétise, dans le domaine de l'emploi et du travail, le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, les partenaires sociaux doivent agir dans le respect de cette directive (arrêt du 13 septembre 2011, Prigge e.a., C-447/09, Rec. p. I-8003, point 48 et jurisprudence citée).

23 Dans ces conditions, il y a lieu d'examiner la première question au regard de la seule directive 2000/78.

24 La clause litigieuse de la convention collective de Tyrolean Airways prévoit que le passage de la catégorie d'emplois A à la catégorie d'emplois B intervient au bout de trois années d'ancienneté révolues. Cette disposition affecte ainsi la détermination de la catégorie d'emplois dans laquelle sont placés les travailleurs lors de leur recrutement au sein de cette compagnie. Elle affecte également, par voie de conséquence, leur rémunération. Une réglementation de cette nature doit être considérée comme établissant des règles relatives aux conditions d'accès à l'emploi, de recrutement et de rémunération, au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous a) et c), de la directive 2000/78.

25 Dès lors, il y a lieu de considérer que la directive 2000/78 s'applique à une situation telle que celle ayant donné lieu au litige au principal.

26 Dans la procédure au principal, le Betriebsrat a fait valoir que les membres du personnel navigant commercial des compagnies concernées justifiant déjà de plusieurs années d'expérience professionnelle au sein du groupe seraient, en cas de recrutement par Tyrolean Airways, rétrogradés dans la catégorie d'emplois A.

27 La première question semble reposer sur la prémisse selon laquelle une discrimination fondée sur l'âge pourrait résulter de l'absence de prise en compte, en vertu de la clause litigieuse de la convention collective de Tyrolean Airways, des périodes de service accomplies au sein des autres compagnies du groupe.

28 Il y a lieu de rappeler sur ce point qu'il ressort de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, lu en combinaison avec l'article 1er de celle-ci, que, aux fins de cette directive, le principe de l'égalité de traitement impose l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée, notamment, sur l'âge. Il ressort en outre de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de ladite directive que, aux fins de celle-ci, une discrimination indirecte fondée sur l'âge 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, à moins que 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.

29 Or, si une disposition telle que celle dont le contenu est exposé au point 21 du présent arrêt est susceptible d'entraîner une différence de traitement en fonction de la date de recrutement par l'employeur concerné, une telle différence n'est pas, directement ou indirectement, fondée sur l'âge ni

sur un événement lié à l'âge. En effet, c'est l'expérience éventuellement acquise par un membre du personnel navigant commercial au sein d'une autre compagnie du même groupe d'entreprises qui n'est pas prise en compte lors du classement, cela indépendamment de l'âge de ce membre du personnel au moment de son recrutement. Ladite disposition se fonde dès lors sur un critère qui n'est ni indissociablement (voir, a contrario, arrêt du 12 octobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Rec. p. I-9343, point 23) ni indirectement lié à l'âge des salariés, même s'il n'est pas exclu que l'application du critère litigieux puisse, dans certains cas particuliers, avoir comme conséquence pour les membres du personnel navigant commercial concernés un passage de la catégorie d'emplois A à la catégorie d'emplois B à un âge plus avancé que celui des membres du personnel ayant acquis une expérience équivalente au sein de Tyrolean Airways.

30 Dans ces conditions, il ne saurait être considéré que la clause litigieuse de la convention collective de Tyrolean Airways instaure une différence de traitement fondée sur l'âge, au sens des dispositions combinées des articles 1er et 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78.

31 Il résulte des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de répondre à la première question que l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une disposition d'une convention collective qui, aux fins du classement dans les catégories d'emplois prévues par cette dernière et, partant, de la détermination du montant de la rémunération, ne tient compte que de l'expérience professionnelle acquise en tant que membre du personnel navigant commercial d'une compagnie aérienne déterminée, à l'exclusion de l'expérience matériellement identique acquise au sein d'une autre compagnie appartenant au même groupe d'entreprises.

Sur la seconde question

32 Compte tenu de la réponse apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre à la seconde question.

Sur les dépens

33 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:

L'article 2, paragraphe 2, sous b), 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 ne s'oppose pas à une disposition d'une convention collective qui, aux fins du classement dans les catégories d'emplois prévues par cette dernière et, partant, de la détermination du montant de la rémunération, ne tient compte que de l'expérience professionnelle acquise en tant que membre du personnel navigant commercial d'une compagnie aérienne déterminée, à l'exclusion de l'expérience matériellement identique acquise au sein d'une autre compagnie appartenant au même groupe d'entreprises.

Signatures