Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
MME ELEANOR SHARPSTON
présentées le 29 mai 2018 [1]

Affaire C-312/17

Surjit Singh Bedi
contre
Bundesrepublik Deutschland,
Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland

[demande de décision préjudicielle formée par le Landesarbeitsgericht Hamm (tribunal supérieur du travail de Hamm, Allemagne)]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail – Directive 2000/78/CE – Interdiction de discrimination fondée sur le handicap – Convention collective prévoyant la cessation du paiement d'une allocation temporaire au moment où l'intéressé acquiert le droit à une pension de retraite anticipée pour les personnes handicapées »

1. La présente demande de décision préjudicielle invite la Cour à examiner l'application des règles relatives à la discrimination fondée sur le handicap prévues par la directive 2000/78/CE [2] à un travailleur qui, après avoir bénéficié, en application d'une convention collective, du versement d'une allocation visant à garantir un revenu décent aux travailleurs ayant perdu leur emploi, a vu son droit à la perception de cette allocation prendre fin parce qu'il avait acquis le droit à une pension de retraite anticipée (mais à un taux réduit) en raison de son handicap. Ce travailleur a, de ce fait, subi un préjudice financier important.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

2. L'article 157, paragraphe 2, TFUE dispose :

« Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. »

1 Langue originale : l'anglais.

2 Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

La directive 2000/78

3. L'article 1er de la directive 2000/78 dispose :

« 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. »

4. Conformément à l'article 2 de cette directive, en ce qui semble être pertinent aux fins des présentes conclusions,

« 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, ou que

   ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 [3] afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

[…] »

5. En vertu de l'article 3 de la directive 2000/78, en ce qui semble être pertinent aux fins des présentes conclusions :

« 1. Dans les limites des compétences conférées à [l'Union], 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 présente directive ne s'applique pas aux versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale.

3 L'article 5 de la directive 2000/78 est intitulé « Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées ». Il impose aux employeurs de prendre des mesures appropriées afin de prévoir, dans certaines circonstances, des aménagements raisonnables aux personnes handicapées.

[…] »

6. L'article 16 de la directive 2000/78 est ainsi rédigé :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que :

a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement ;

b) 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, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes et des organisations de travailleurs et d'employeurs. »

Le droit allemand

7. Le 31 août 1971, l'Allemagne a conclu avec plusieurs syndicats le Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (convention collective relative à la sécurité sociale des salariés employés auprès des forces armées stationnées sur le territoire de la République fédérale d'Allemagne) (ci-après la « convention collective »). Cette convention collective régit les conditions de travail des salariés employés auprès des forces armées d'autres États stationnées sur le territoire allemand. Le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord fait partie de ces États [4].

8. L'article 4 de la convention collective est intitulé « Allocation complémentaire temporaire ». Il prévoit le versement de cette allocation en complément de toute rémunération perçue pour un autre emploi en dehors des forces armées stationnées sur le territoire allemand. Cette même disposition définit le mode de calcul de l'allocation, sur la base de la rémunération mensuelle versée au bénéficiaire au moment où il est mis fin à son emploi auprès des forces armées.

9. En vertu de l'article 8 de cette convention, le versement de l'allocation prend fin, notamment, lorsque le travailleur concerné remplit les conditions d'ouverture d'une pension de retraite anticipée au titre des lois nationales sur la sécurité sociale.

Les faits, la procédure et la question préjudicielle

10. Monsieur Surjit Singh Bedi est né le 3 août 1954 et est considéré comme gravement handicapé, avec un taux de handicap de 50 %. Il a commencé à travailler auprès des forces armées du Royaume-Uni stationnées en Allemagne en 1978, comme employé civil, en dernier lieu en tant que gardien sur le site de Münster (Allemagne). Dans le cadre des mesures liées à la fermeture de ce site, il a été licencié le 31 décembre 2013. Le 1er mars 2014, il a été engagé comme gardien par une entreprise privée. Il travaille toujours pour cette entreprise et, depuis le 1er avril 2016, son contrat prévoit un nombre d'heures de travail mensuel variable, pour un salaire également variable.

11. À la suite de son licenciement, M. Bedi a perçu, à partir du 1er janvier 2014, l'allocation complémentaire temporaire prévue à l'article 4 de la convention collective (ci-après l'« allocation ») qui s'élevait en dernier lieu à 1 604,20 euros par mois. Par courrier du 23 mars 2015, les autorités allemandes l'ont toutefois informé que, puisqu'il remplirait les conditions d'ouverture d'une pension de retraite anticipée pour les personnes gravement handicapées à partir du 1er mai 2015, son droit à l'allocation prendrait fin au 30 avril 2015. À partir du 1er mai 2015, M. Bedi a eu droit à la pension de

4 La liste complète comprend les forces armées belges, canadiennes, françaises, du Royaume-Uni et des États-Unis.

retraite anticipée, d'un montant de 909,50 euros par mois. Ce montant tenait compte d'une réduction de 10,8 % pour les 36 mois durant lesquels le paiement de cette pension était anticipé. Le montant de la pension devait, en outre, être réduit en raison d'un certain nombre de plafonds calculés par rapport aux rémunérations auxquelles le bénéficiaire pourrait avoir droit. Il semble que M. Bedi serait ou pourrait être touché par ces plafonds et que la pension qu'il pourrait recevoir serait réduite en conséquence. La décision de renvoi indique que, en raison de la perte de l'allocation, la situation financière de M. Bedi est, en fin de compte, nettement moins bonne que s'il avait continué à percevoir l'allocation jusqu'à ce qu'une pension complète lui soit payée.

12. Si M. Bedi n'avait pas été gravement handicapé, il n'aurait pu bénéficier d'une pension de retraite de l'État qu'à l'âge de 63 ans. Dans ce cas, l'allocation lui aurait été payée au moins jusqu'au 1er septembre 2017.

13. M. Bedi a contesté la décision qui a mis fin au versement de l'allocation devant l'Arbeitsgericht Münster (tribunal du travail de Münster, Allemagne) à l'encontre la République fédérale d'Allemagne, d'une part, en tant que partie contractante à la convention collective et, d'autre part, en qualité de représentante du Royaume-Uni, en vertu de l'article 56, paragraphe 8, de l'accord complétant la convention du 19 juin 1951 entre les États parties au traité de l'Atlantique Nord sur le statut de leurs forces en ce qui concerne les forces étrangères stationnées en République fédérale d'Allemagne, signé le 3 août 1959, tel que modifié. Par jugement notifié le 11 février 2016, ce recours a été rejeté.

14. M. Bedi a alors interjeté appel de ce jugement devant le Landesarbeitsgericht Hamm (tribunal supérieur du travail de Hamm, Allemagne), demandant en même temps une condamnation au paiement de l'allocation relative à la période entre le mois d'avril 2016 et celui de décembre 2016, soit un montant de 3 049,92 euros.

15. Comme il se demande si la décision de mettre un terme au versement de l'allocation à M. Bedi constitue une discrimination fondée sur le handicap interdite par la directive 2000/78, le Landesarbeitsgericht Hamm (tribunal supérieur du travail de Hamm) a saisi la Cour de la question préjudicielle suivante :

« L'article 2, paragraphe 2, de la [directive 2000/78] doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose aux règles d'une convention collective qui prévoient que le bénéfice d'une allocation complémentaire temporaire octroyée en vue de garantir un revenu décent aux salariés qui ont perdu leur emploi, sur le fondement de la rémunération de base prévue par la convention collective et jusqu'à ce que lesdits salariés accèdent à la protection économique conférée par le droit à une retraite dans le cadre du régime légal d'assurance pension, prend fin avec l'ouverture du droit à une pension de retraite anticipée et qui prennent pour critère, aux fins de leur application, la possibilité d'obtenir une pension de retraite anticipée en raison d'un handicap ? »

16. La République fédérale d'Allemagne, en son nom propre et en sa qualité de représentante du Royaume-Uni, ainsi que la Commission européenne ont présenté des observations écrites. Aucune audience n'a été demandée ni n'a eu lieu.

Analyse

17. Par sa question, la juridiction de renvoi demande en substance si le fait de ne plus verser l'allocation à M. Bedi en raison de l'ouverture d'un droit au versement d'une pension de retraite anticipée, mais réduite, en raison de son handicap, constitue une discrimination interdite en vertu de la directive 2000/78.

18. Afin de répondre à cette question, il convient d'examiner tout d'abord le champ d'application de la directive 2000/78 et ensuite si la discrimination éventuelle dont M. Bedi aurait fait l'objet constitue une discrimination directe ou indirecte. Enfin, s'il s'agissait d'une discrimination indirecte, les dérogations prévues à l'article 2, paragraphe 2, sous b), de cette directive seraient pertinentes.

19. J'examinerai successivement chacune de ces questions.

Sur le champ d'application de la directive 2000/78 : l'allocation est-elle une « rémunération » ?

20. L'article 3 de la directive 2000/78, intitulé « Champ d'application », est formulé très largement : le paragraphe 1 prévoit que la 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, entre autres, « les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ». Le paragraphe 3 impose toutefois une limitation importante, en prévoyant que la directive ne s'applique pas aux « versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale ».

21. Le considérant 13 de la directive 2000/78 fournit quelques indications sur la manière d'interpréter cette limitation en indiquant qu'un régime de sécurité sociale ou de protection sociale est un régime dont les avantages ne sont pas assimilés à une rémunération au sens de ce qui est maintenant l'article 157 TFUE. La Cour a confirmé cette interprétation dans sa jurisprudence [5].

22. La question se pose de savoir si l'allocation versée à M. Bedi en application de l'article 4 de la convention collective est visée par la limitation énoncée à l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2000/78.

23. Je ne le crois pas.

24. La Cour a considéré, à propos de l'article 157 TFUE, que la notion de « rémunération » doit s'interpréter largement. Elle comprend, notamment, « tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient consentis, fût-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier, que ce soit en vertu d'un contrat de travail, de dispositions législatives ou à titre volontaire» [6]. La circonstance que certaines prestations sont versées après la cessation de la relation d'emploi n'exclut pas qu'elles puissent avoir un caractère de « rémunération » au sens de l'article 157 TFUE [7]. De même, le caractère de rémunération de telles prestations ne saurait être mis en doute du seul fait qu'elles répondent également à des considérations de politique sociale [8]. La Cour a ainsi jugé que les prestations octroyées au titre d'un régime de pension, qui est fonction, pour l'essentiel, de l'emploi qu'occupait l'intéressé, se rattachent à la rémunération dont bénéficiait ce dernier et relèvent de l'article 157, paragraphe 2, TFUE [9].

5 Voir arrêt du 6 décembre 2012, Dittrich e.a. (C-124/11, C-125/11 et C-143/11, EU:C:2012:771, point 31 et jurisprudence citée).

6 Voir arrêt du 6 décembre 2012, Dittrich e.a. (C-124/11, C-125/11 et C-143/11, EU:C:2012:771, point 35 et jurisprudence citée).

7 Voir arrêt du 1er avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, point 44).

8 Voir arrêt du 2 juin 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391, point 22 et jurisprudence citée). Voir également, par analogie et a contrario, arrêt du 22 novembre 2012, Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, points 19 et suivants), ainsi que mes conclusions dans l'affaire Espadas Recio (C-98/15, EU:C:2017:223, points 33 et suivants).

9 Voir arrêt du 2 juin 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391, point 23 et jurisprudence citée).

25. Comme il est indiqué dans la décision de renvoi, l'allocation permet aux travailleurs plus âgés, employés durant une longue durée et qui ont été licenciés, de bénéficier d'un soutien financier après la fin de la relation de travail. Elle a pour objectif de garantir leurs moyens de subsistance et de pallier les désavantages découlant d'une plus faible rémunération dans le cadre d'une nouvelle relation de travail ou du fait d'une situation de chômage. Elle vise en même temps à inciter les travailleurs à rester dans la vie active en entrant dans une nouvelle relation du travail en dehors du secteur des forces armées.

26. Il en résulte, selon moi, que l'allocation répond au critère de ce que la Cour a décrit comme l'« élément matériel de la rémunération» [10] dans la jurisprudence citée au point 24 des présentes conclusions. Toutefois, comme le fait à juste titre observer la Commission, il convient également d'examiner si l'allocation en question était accordée au travailleur en raison de sa relation de travail. En d'autres termes, il doit exister un lien de causalité entre les deux pour que l'allocation relève du champ d'application de l'article 157 TFUE [11]. À cet égard, la Cour a considéré que des considérations de politique sociale, d'organisation de l'État, d'éthique ou même les préoccupations de nature budgétaire qui ont eu ou qui ont pu avoir un rôle dans la fixation d'un régime ne sauraient avoir pour effet d'exclure un régime du champ de l'article 157 TFUE si les prestations visées n'intéressent qu'une catégorie particulière de travailleurs, si elles sont directement fonction du temps de service accompli et si leur montant est calculé sur la base du dernier traitement versé à l'(ancien) employé [12].

27. Les deux affaires citées au point précédent concernaient respectivement le droit au remboursement de frais médicaux pour les partenaires de vie de fonctionnaires fédéraux [13] et leur droit à la pension de veuf dans le cadre d'un régime obligatoire de prévoyance professionnelle [14]. Mais la jurisprudence ne se limite pas à ces exemples. La Cour a, par exemple, appliqué ces principes dans une affaire relative à une allocation de transition versée aux travailleurs ayant atteint un certain âge au moment de leur licenciement, dans laquelle elle a considéré que la circonstance que le montant de cette allocation soit calculé sur la base du dernier traitement mensuel brut, confirmait que l'allocation de transition constituait un avantage octroyé en relation avec l'emploi des travailleurs concernés [15].

28. Je ne vois aucune raison de ne pas appliquer ces principes dans la présente affaire. L'allocation est versée en vertu d'une convention collective en raison de la relation de travail entre des personnes telles que M. Bedi et les forces armées stationnées sur le territoire allemand. Cette convention prévoit des mesures, sous forme d'une allocation, qui visent expressément la fin de cette relation. Le montant dû au titre de l'allocation doit (conformément à l'article 4 de la convention collective) être calculé par référence à la rémunération versée au moment où la relation de travail prend fin. La décision de renvoi indique que l'allocation n'est versée qu'aux salariés « employés durant une longue durée ». Il semble dès lors clair que la condition selon laquelle les sommes doivent être directement liées à la période de service accomplie est également remplie. Comme la Commission l'a, selon moi à juste titre, fait observer, il est indifférent que l'allocation soit payée par l'État allemand et financée par les recettes fiscales nationales puisqu'il semble que l'obligation de l'État allemand à cet égard fasse partie des mesures internes mises en place avec les États dont les soldats étaient auparavant stationnés sur son territoire. Cela inclut le Royaume-Uni en sa qualité d'ancien employeur de M. Bedi. Ce qui est déterminant, c'est que ce dernier État membre, en tant qu'employeur d'origine du bénéficiaire, prenne des mesures pour que les fonds soient versés à ses anciens salariés « dans le cadre de la relation de travail ».

10 Voir arrêt du 6 décembre 2012, Dittrich e.a. (C-124/11, C-125/11 et C-143/11, EU:C:2012:771, point 35).

11 Voir arrêt du 6 décembre 2012, Dittrich e.a. (C-124/11, C-125/11 et C-143/11, EU:C:2012:771, point 37 et jurisprudence citée, ainsi que point 39).

12 À cet égard, voir arrêt du 1er avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, point 48).

13 Dans l'affaire Dittrich e.a.

14 Dans l'affaire Maruko.

15 Voir arrêt du 9 décembre 2004, Hlozek (C-19/02, EU:C:2004:779, point 38).

29. Pour toutes les raisons qui précèdent, je considère que les sommes versées au titre de l'allocation peuvent être qualifiées de « rémunération » au sens de l'article 157 TFUE et que l'exception prévue à l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2000/78 ne s'applique pas dans la présente affaire.

Sur la nature de la discrimination alléguée

30. L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 prévoit qu'il y a discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er. Ces motifs incluent le handicap.

31. Il ne saurait être considéré, dans l'interprétation de cette disposition, qu'une mesure qui s'applique de manière identique aux personnes handicapées et aux personnes non handicapées instaure une différence de traitement directement fondée sur le handicap [16]. Dans la présente affaire, rien ne suggère que la convention collective s'applique de manière différente aux travailleurs qui sont handicapés et aux travailleurs qui ne le sont pas. La décision de renvoi précise en effet que les limitations découlant de l'article 8 de la convention collective concernent diverses catégories de travailleurs, les personnes handicapées ne représentant qu'une seule de ces catégories.

32. Dès lors, le traitement de travailleurs tels que M. Bedi ne saurait constituer une discrimination directe. Il convient donc d'examiner s'il peut s'agir d'une discrimination indirecte. Conformément au critère énoncé à l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, 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 handicapées, notamment, par rapport à d'autres personnes.

33. J'ai déjà indiqué que la mesure en cause est apparemment neutre [17]. En ce qui concerne, ensuite, la question de savoir si elle entraîne un désavantage particulier pour les personnes handicapées, l'ouverture du droit de M. Bedi à une pension de retraite anticipée, mais réduite, a eu pour conséquence que l'allocation ne lui a plus été versée. Dans le cas de personnes non handicapées, il n'y aurait pas d'ouverture automatique du droit à une pension anticipée. Le versement de l'allocation se serait donc poursuivi jusqu'à ce que le bénéficiaire atteigne l'âge normal de la pension, fixé à 63 ans, et qu'il ait droit à une pension complète. La juridiction de renvoi précise que pour cette dernière catégorie, le résultat financier net est meilleur que pour M. Bedi et poursuit en soulignant que, par comparaison, la situation de ce dernier était nettement moins bonne [18]. Il n'a pas non plus eu de choix à cet égard : l'allocation n'aurait plus été versée même s'il avait choisi de *ne pas* bénéficier de sa pension de retraite avant la date normale de mise à la pension. Je considère dès lors que la mesure entraîne un désavantage pour les travailleurs handicapés, tels que M. Bedi.

34. En ce qui concerne, enfin, la question de savoir si la situation de ces travailleurs est comparable à celle de personnes non handicapées, dans les observations qu'elle a présentées en son nom propre, la République fédérale d'Allemagne estime que cet élément fait défaut. Elle soutient, en substance, que l'appréciation pertinente peut s'effectuer sur la base de deux dates. La première est la date à laquelle la relation de travail prend fin. À cette date, elle admet que les travailleurs handicapés et non handicapés se trouvent dans une situation comparable. La seconde est la date de l'ouverture du droit à la pension. Sur ce point, la République fédérale d'Allemagne considère que les deux groupes ne peuvent pas être traités comme s'ils se trouvaient dans la même situation, dans la mesure où leurs besoins d'allocation temporaire sont différents – les personnes handicapées n'en auront plus besoin tandis que leurs homologues non handicapés en auront toujours besoin.

16 Arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark (C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 72).

17 Voir point 31 des présentes conclusions.

18 Voir point 11 des présentes conclusions.

35. La République fédérale d'Allemagne se réfère à la jurisprudence de la Cour pour soutenir la seconde de ces interprétations. Elle cite en particulier i) l'arrêt Burton [19], qui portait sur un régime de départ volontaire en vertu duquel le bénéfice des indemnités était accordé aux travailleurs masculins plus tard qu'à leurs homologues féminins parce que l'âge normal de la pension intervenait plus tôt pour les seconds que pour les premiers, mais où le montant versé à chaque catégorie était calculé sur une base identique ; ii) l'arrêt Roberts [20], qui concernait une pension de transition versée aux travailleurs prenant une pension anticipée pour des raisons de santé, où le montant versé aux femmes après 60 ans était inférieur à celui versé aux hommes parce qu'il était tenu compte du fait que, pour elles, le droit à la pension légale s'ouvrait à cet âge, mais où le mécanisme de calcul de la pension de transition était neutre ; et iii) l'arrêt Hlozek [21], où le litige concernait une allocation de transition versée aux travailleurs ayant atteint un certain âge au moment de leur licenciement dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise employeur, et où les femmes avaient droit à cette allocation cinq ans plus tôt que les hommes parce que l'âge légal de la retraite était fixé, pour elles, cinq ans plus tôt que pour leurs collègues masculins.

36. Je ne puise que peu d'inspiration dans cette jurisprudence. Dans ces arrêts, le raisonnement de la Cour ne vise pas le moment où la discrimination alléguée aurait pu se produire. Elle a plutôt analysé les régimes en cause dans une perspective plus large, pour conclure dans chacune de ces affaires à l'absence de discrimination. Ainsi, dans l'arrêt Burton, elle a reconnu que la seule différence entre les avantages accordés aux hommes et ceux accordés aux femmes résultait de la législation nationale qui ne prévoyait pas le même âge minimum de la pension pour les hommes et pour les femmes. L'allocation en question était cependant calculée de la même manière, indépendamment du sexe du travailleur. De ce fait, il n'y avait pas de discrimination [22]. C'était encore plus clair dans l'arrêt Roberts, dans lequel la Cour a considéré que le mécanisme de calcul de la pension de transition était *neutre*, ce qui, selon ses propres termes, « confirm[ait] l'absence de tout élément discriminatoire» [23]. Elle a adopté un raisonnement similaire dans l'arrêt Hlozek [24].

37. Il me semble que, dans la présente affaire, le fait que le régime en cause *n*'est *pas* neutre est essentiel.

38. La République fédérale d'Allemagne semble en effet admettre que la jurisprudence de la Cour pourrait comporter d'autres aspects pertinents. Elle se réfère à cet égard à l'arrêt Odar [25] qui concernait une indemnité de licenciement versée à un travailleur gravement handicapé dans le cadre d'un plan social en vertu duquel il avait reçu un montant moins élevé que s'il n'avait pas été handicapé. Dans cet arrêt, il n'était nullement question de résultats neutres produits par le régime à l'égard des deux catégories de travailleurs. La Cour a examiné la question par référence aux « travailleurs appartenant à des tranches d'âge proches de la retraite » et a considéré qu'ils se trouvaient dans une situation comparable à celle des autres travailleurs concernés par le plan social, puisque leur relation de travail avec leur employeur cessait pour le même motif et dans les mêmes conditions. L'« avantage » accordé aux travailleurs gravement handicapés, qui consistait à leur permettre de bénéficier d'une pension de retraite trois ans avant les travailleurs valides, ne les plaçait pas dans une situation spécifique par rapport à ces travailleurs [26].

19 Arrêt du 16 février 1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58).

20 Arrêt du 9 novembre 1993, Roberts (C-132/92, EU:C:1993:868).

21 Arrêt du 9 décembre 2004, Hlozek (C-19/02, EU:C:2004:779).

22 Voir, à cet égard, arrêt du 16 février 1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58, points 15 et 16).

23 Voir arrêt du 9 novembre 1993, Roberts (C-132/92, EU:C:1993:868, point 23).

24 Voir arrêt du 9 décembre 2004, Hlozek (C-19/02, EU:C:2004:779, point 49).

25 Arrêt du 6 décembre 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772).

26 Voir arrêt du 6 décembre 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, points 61 et 62.

39. Cette jurisprudence me paraît bien plus pertinente pour la présente affaire que les arrêts évoqués aux points 35 et 36 des présentes conclusions. Reste à savoir, toutefois, s'il est possible de la transposer de manière scrupuleuse. Il faut notamment se demander si le fait que i) l'arrêt Odar portait sur le calcul d'une indemnité forfaitaire qui, dans le cas de travailleurs handicapés, était réduite pour tenir compte du fait que leur droit à une pension de retraite s'ouvrait plus tôt alors que, ii) dans la présente affaire, les prestations comportaient le versement récurrent de l'allocation en application de la convention collective, lequel prenait fin à l'ouverture du droit à la pension de retraite anticipée, suffit à distinguer les deux situations.

40. Je ne le pense pas.

41. Dans les deux affaires, le requérant était confronté à une réduction effective du versement dont il bénéficiait en raison de son licenciement parce qu'il était tenu compte de son droit à une pension de retraite anticipée. Dans l'arrêt Odar, cette réduction intervenait au stade du calcul de l'indemnité forfaitaire tandis que, dans le cas de M. Bedi, elle est intervenue à la cessation du paiement prévu par la convention collective. Le résultat net est le même : chaque bénéficiaire a reçu des montants moins élevés parce qu'il était handicapé. Les deux régimes ont pour objectif d'octroyer un avantage aux travailleurs d'un certain âge licenciés pour des raisons tenant à l'entreprise. Le fait que dans la présente affaire, l'allocation soit versée de manière récurrente afin d'encourager les travailleurs à rester sur le marché du travail ne constitue pas, selon moi, une différence suffisamment importante pour distinguer les deux situations.

42. Je considère donc que le contexte des deux affaires, en ce qui semble être pertinent pour celle-ci, est en substance identique et que les principes qui découlent de l'arrêt Odar peuvent être appliqués à la situation de M. Bedi. Dans cet arrêt, la Cour a considéré que les travailleurs handicapés proches de l'âge de la retraite se trouvaient dans une situation comparable à celle des autres travailleurs concernés par les dispositions relatives au versement d'une indemnité forfaitaire, puisque leur relation de travail avec leur employeur cessait pour le même motif et dans les mêmes conditions [27]. Selon moi, étendre ce raisonnement par analogie à la présente affaire ne pose pas problème.

Sur la discrimination indirecte : les dérogations énoncées à l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78

43. Cela étant dit, il reste à examiner si la mesure en question peut être considérée comme objectivement justifiée par un objectif légitime et si les moyens d'atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires au regard de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78.

44. La République fédérale d'Allemagne (dans les observations qu'elle a présentées pour son propre compte comme dans celles qu'elle a présentées en tant que représentante du Royaume-Uni) estime que la mesure poursuit effectivement un objectif légitime. Pour autant que cela soit pertinent [28], elle souligne en particulier que l'allocation est financée par des fonds publics lesquels sont, par définition, limités. Il n'y a plus de raison de continuer à verser l'allocation lorsque le bénéficiaire obtient des moyens de subsistance par d'autres voies. Elle indique que la Cour a considéré que, dans de telles circonstances, la bonne gestion des deniers publics peut constituer un objectif légitime.

45. Je ne m'oppose pas à ces arguments. Il est vrai que l'argent public doit être dépensé à bon escient [29]. Dès lors, je reconnais que cet objectif est légitime.

27 Voir arrêt du 6 décembre 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, point 61).

28 La République fédérale d'Allemagne avance deux autres arguments en se référant aux points 29 et 44 de l'arrêt du 12 octobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600). Ces points portent sur des objectifs légitimes dont la Cour a reconnu la validité au regard de l'article 6 de la directive 2000/78, qui énonce quelques dispositions distinctes relatives aux différences de traitement en fonction de l'âge. La présente affaire ne porte pas sur ce type de discrimination. Je ne m'attarderai donc pas sur ces arguments.

29 Voir, notamment, arrêt du 6 décembre 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, point 43).

46. Peut-on également considérer qu'il est approprié et nécessaire ?

47. En ce qui concerne le premier de ces critères, la République fédérale d'Allemagne (en son nom propre et en tant que représentante du Royaume-Uni) fait observer que la convention collective a pour objectif de fournir un revenu satisfaisant aux travailleurs qui, autrement, pourraient se trouver en situation de besoins financiers, « un objectif dont on peut considérer, en ce qui concerne les travailleurs handicapés, qu'il disparaît » lorsque ces derniers ont droit au versement anticipé de leur pension de retraite. La République fédérale d'Allemagne considère dès lors que cet objectif est approprié.

48. Ce raisonnement de la République fédérale d'Allemagne ne me convainc pas entièrement. Son approche se fonde en effet sur la prémisse que l'objectif d'aider les travailleurs en situation de besoins financiers disparaît lorsque le bénéficiaire de l'allocation a droit à une pension. Cela suppose que cette pension soit suffisamment élevée pour satisfaire ces besoins financiers. Même si le niveau des pensions légales peut varier d'un État membre à l'autre, on ne peut pas considérer que, même lorsqu'il s'agit de pensions complètes, elles permettront dans tous les cas au bénéficiaire de vivre avec un certain niveau de confort. Lorsque le montant en question est réduit pour tenir compte du caractère anticipé de la pension, il est encore plus probable que le montant perçu ne sera pas suffisant. Dans ce cas, on ne peut envisager que les besoins financiers du bénéficiaire « disparaissent ». J'en conclus dès lors qu'on ne saurait considérer que l'objectif d'assurer un revenu décent aux travailleurs qui se trouvent dans des situations comme celle de M. Bedi disparaît – et dès lors, que la mesure est appropriée – *seulement* lorsque la différence entre le montant de la pension à laquelle ils ont droit et celui de l'allocation qui prend fin n'a pas pour conséquence que ces travailleurs se retrouvent, ou risquent de se retrouver, dans la situation de besoins financiers que l'allocation avait pour objectif de pallier. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si tel est le cas.

49. En ce qui concerne le critère de nécessité, le même État membre met fortement l'accent sur la marge d'appréciation que la Cour a reconnu aux États membres dans la définition des mesures de mise en œuvre d'un objectif particulier dans le domaine de la politique sociale et de l'emploi. C'est, selon lui, a fortiori le cas lorsque la mesure en question a été décidée entre les partenaires sociaux dans une convention collective. Il rappelle que la Cour a admis que ces partenaires disposent d'une « large marge d'appréciation » dans ce contexte [30] et décrit ce qu'il perçoit comme une distinction fondamentale entre cette situation et le plan social dont il était question dans l'arrêt Odar. La législation nationale laisse dans ce dernier cas une latitude bien moindre puisque les parties au plan sont tenues de prendre en considération des circonstances qui n'interviennent qu'après que la relation de travail a pris fin.

50. J'admets que la Cour devrait faire preuve de circonspection lorsqu'elle se prononce sur les décisions que les partenaires sociaux ont prises lorsqu'ils ont adopté des conventions collectives comme celle en cause dans le litige au principal [31]. Toutefois le niveau d'appréciation que cela suppose ne supprime pas la nécessité de respecter le principe en vertu duquel les mesures doivent être à la fois appropriées et nécessaires. À cet égard, je ferai tout d'abord observer que, lorsqu'elle a examiné la marge d'appréciation dont disposent les partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives dans l'arrêt Hennigs et Mai, la Cour a considéré qu'« il est nécessaire que la différence de traitement fondée sur l'âge soit appropriée et nécessaire à la réalisation de cet objectif» [32]. Je rappellerai ensuite que l'article 16, sous b), de la directive 2000/78 impose aux États membres de veiller à ce que les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent, entre autres, dans les conventions collectives soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou modifiées.

30 La République fédérale d'Allemagne cite à cet égard les arrêts du 6 décembre 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, point 47 et jurisprudence citée), et du 8 septembre 2011, Hennigs et Mai (C-297/10 et C-298/10, EU:C:2011:560, point 65 et jurisprudence citée).

31 Voir, en ce sens, arrêt du 31 mai 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, point 46).

32 Arrêt du 8 septembre 2011, Hennigs et Mai (C-297/10 et C-298/10, EU:C:2011:560, point 65).

51. Pour se prononcer sur cette question, il me paraît crucial de garder à l'esprit la situation des travailleurs gravement handicapés, comme M. Bedi et, en particulier, les difficultés et risques spécifiques auxquels ils sont confrontés. L'objectif même de la directive 2000/78, en ce qu'elle s'applique aux travailleurs handicapés, est, après tout, d'éviter que ces travailleurs soient discriminés et ainsi d'améliorer leur situation sur le marché du travail. Cela inclut le fait de veiller à ce qu'ils disposent du plus grand nombre de possibilités sur ce marché et à ce qu'ils ne subissent pas de préjudice financier. Ces travailleurs sont en outre susceptibles de rencontrer davantage de difficultés pour trouver un emploi que leurs homologues non handicapés et ces difficultés tendent à s'accroître à mesure qu'ils se rapprochent de l'âge de la retraite [33]. Il est important de rappeler que la Cour a reconnu le droit de travailler dès 1974, lorsqu'elle a rendu son arrêt dans l'affaire Nold/Commission [34] et que ce droit est désormais consacré à l'article 15 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne [35].

52. Il importe également de rappeler que le versement de l'allocation aux personnes telles que M. Bedi cesse automatiquement lorsque s'ouvre *le droit* à percevoir une pension de retraite anticipée même si ces personnes peuvent ne pas souhaiter bénéficier de la pension à ce moment. Elles peuvent, par exemple, vouloir conserver leur emploi et reporter leur mise à la retraite jusqu'à ce qu'elles atteignent l'âge normal de la pension, âge auquel elles recevront une pension complète.

53. Ce point me semble en effet au cœur des difficultés que posent les dispositions nationales contestées dans la présente affaire. Il peut sans aucun doute exister toutes sortes de raisons parfaitement louables d'ouvrir aux personnes handicapées comme M. Bedi un droit au versement anticipé de leur pension de retraite, mais réduite, si elles souhaitent bénéficier de cet avantage. Elles peuvent, comme le souligne la République fédérale d'Allemagne, se trouver dans une situation où elles ont moins de chance de trouver un emploi et être intéressées par l'aide financière qui leur est proposée. Ces dispositions ne laissent cependant pas vraiment le choix aux travailleurs qui souhaiteraient continuer à travailler et avoir la possibilité de le faire.

54. Au contraire, dès que le travailleur atteint l'âge auquel il pourrait faire valoir son droit à une pension anticipée réduite, l'allocation cesse de lui être versée. S'il continue à travailler, il subira un préjudice parce qu'il ne perçoit plus l'allocation. S'il décide de bénéficier de la pension, il est également susceptible de subir un préjudice – sauf si, bien sûr, le montant de la pension est supérieur à la somme de son salaire et de l'allocation, un résultat qui, en pratique, paraît improbable. Il n'a pas accès à une troisième possibilité, qui lui permettrait de choisir de ne *pas* bénéficier de sa pension de retraite anticipée pour continuer à travailler *et* à recevoir l'allocation. C'est pourtant précisément cette troisième possibilité qui est offerte à ses homologues non handicapés.

55. Vu sous cet angle, le régime, tel qu'il est prévu par la convention collective, porte, selon moi, ce que, dans l'arrêt Odar, la Cour a appelé « une atteinte excessive » aux intérêts légitimes des travailleurs handicapés, tels que M. Bedi [36].

56. À la lumière de cette conclusion, j'aimerais ajouter que je ne crois pas que l'argument invoqué par la République fédérale d'Allemagne, selon lequel l'incidence de toute discrimination illégale serait en substance une question qu'il conviendrait de résoudre au niveau du régime national des pensions de retraite puisse prospérer. S'ils doivent respecter les exigences de la directive 2000/78, les responsables de la gestion et de la mise en œuvre de la convention collective doivent le faire d'une manière qui ne constitue pas une discrimination illégale. Dans un tel cas, la première mesure sera évidemment de demander un financement supplémentaire afin d'éliminer le problème. Étant donné qu'à l'heure actuelle, le nombre de personnes qui se trouvent dans la même situation que M. Bedi devrait être très

33 Voir, à cet égard, arrêt du 6 décembre 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, point 67).

34 Arrêt du 14 mai 1974, Nold/Commission (4/73, EU:C:1974:51, points 12 à 14).

35 JO 2010, C 83, p. 389.

36 Voir arrêt du 6 décembre 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, point 70).

limité, il se pourrait bien que les sommes nécessaires leur soient accordées. Si tel n'était pas le cas, ou si les fonds disponibles ne permettaient de couvrir qu'une partie du montant nécessaire, l'autre solution, évidemment moins satisfaisante, serait d'adapter la répartition des avantages prévus par la convention de manière que l'ensemble du régime soit conforme aux exigences de la directive 2000/78.

57. Il en résulte, selon moi, qu'on ne saurait considérer que les dispositions nationales en cause satisfont au critère de nécessité et qu'en conséquence, elles ne satisfont pas au critère énoncé à l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78.

58. Comme il n'a pas été soutenu que la dérogation additionnelle énoncée à l'article 2, paragraphe 2, sous b), ii), de la directive 2000/78 qui ne s'applique qu'aux personnes handicapées et non aux autres catégories de personnes que la directive a pour objet de protéger est pertinente dans la présente affaire, je ne l'examinerai pas plus avant.

59. Je conclus donc que l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doit s'interpréter en ce sens qu'il s'oppose aux règles d'une convention collective qui prévoient que le bénéfice d'une allocation complémentaire temporaire octroyée en vue d'assurer un revenu décent aux travailleurs de longue durée qui ont perdu leur emploi et calculée sur le fondement de la rémunération de base prévue par la convention collective prend fin, pour ce qui est des travailleurs handicapés, lorsque le travailleur concerné remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite anticipée réduite si i) les travailleurs non handicapés peuvent continuer à percevoir l'allocation jusqu'à l'ouverture de leur droit à une pension de retraite complète à l'âge normal de la pension et ii) le travailleur handicapé n'a pas la possibilité de continuer à percevoir l'allocation jusqu'à l'âge normal de la pension, ce qui lui permettrait de continuer à être actif sur le marché du travail de la même manière que ses homologues non handicapés, mais qu'il subit au contraire un préjudice financier important s'il souhaite rester disponible sur ce marché jusqu'à l'ouverture de son droit à une pension de retraite complète.

Conclusion

60. Au vu des considérations qui précèdent, je propose à la Cour de répondre à la question préjudicielle posée par le Landesarbeitsgericht Hamm (tribunal supérieur du travail de Hamm, Allemagne) de la manière suivante :

L'article 2, 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 s'interpréter en ce sens qu'il s'oppose aux règles d'une convention collective qui prévoient que le bénéfice d'une allocation complémentaire temporaire octroyée en vue d'assurer un revenu décent aux travailleurs de longue durée qui ont perdu leur emploi et calculée sur le fondement de la rémunération de base prévue par la convention collective prend fin, pour ce qui est des travailleurs handicapés, lorsque le travailleur concerné remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite anticipée réduite si i) les travailleurs non handicapés peuvent continuer à percevoir l'allocation jusqu'à l'ouverture de leur droit à une pension de retraite complète à l'âge normal de la pension et ii) le travailleur handicapé n'a pas la possibilité de continuer à percevoir l'allocation jusqu'à l'âge normal de la pension, ce qui lui permettrait de continuer à être actif sur le marché du travail de la même manière que ses homologues non handicapés, mais qu'il subit au contraire un préjudice financier important s'il souhaite rester disponible sur ce marché jusqu'à l'ouverture de son droit à une pension de retraite complète.