ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

18 novembre 2010 *

Dans l'affaire C-356/09,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par l'Oberster Gerichtshof (Autriche), par décision du 4 août 2009, parvenue à la Cour le 4 septembre 2009, dans la procédure

Pensionsversicherungsanstalt

contre

Christine Kleist,

* Langue de procédure: l'allemand.

LA COUR (deuxième chambre),

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

avocat général: M^me^ J. Kokott,
greffier: M. B. Fülöp, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 2 septembre 2010,

considérant les observations présentées:

— pour la Pensionsversicherungsanstalt, par M^e^ A. Ehm, Rechtsanwalt,

— pour M^me^ Kleist, par M^e^ H. Forcher-Mayr, Rechtsanwalt,

— pour la Commission européenne, par MM. V. Kreuschitz et M. van Beek, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 16 septembre 2010,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39, p. 40), telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002 (JO L 269, p. 15) (ci-après la «directive 76/207»).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M[me] Kleist à son employeur, la Pensionsversicherungsanstalt (ci-après la «caisse d'assurance vieillesse»), au sujet des conditions de cessation du contrat de travail de M[me] Kleist.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 La directive 76/207, qui a été abrogée par la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO L 204, p. 23), avec effet au 15 août 2009, prévoyait à son article 2:

«1. Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.

2. Aux fins de la présente directive, on entend par:

— 'discrimination directe': la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,

— 'discrimination indirecte': la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette

disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires,

[…]»

4 Aux termes de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de cette directive, «l'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne […] les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le [prévoyait] la directive 75/117/CEE» du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45, p. 19).

5 L'article 7, paragraphe 1, de la directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO 1979, L 6, p. 24), dispose:

«La présente directive ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application:

a) la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et les conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations;

[…]»

Le droit national

6 Les articles 1er à 3 de la loi constitutionnelle fédérale relative aux seuils différents, s'agissant de l'âge, qui s'appliquent aux assurés sociaux selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten) du 29 décembre 1992 (BGBl. 832/1992), sont libellés comme suit:

«Article 1er. Les dispositions légales qui prévoient des seuils différents, s'agissant de l'âge, pour les assurés du régime légal de sécurité sociale selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes sont autorisées.

Article 2. À compter du 1er janvier 2019 et jusqu'en 2028, l'âge ouvrant droit à la pension de retraite anticipée pour les femmes sera relevé de six mois au 1er janvier de chaque année.

Article 3. À compter du 1er janvier 2024 et jusqu'en 2033, l'âge ouvrant droit à la pension de retraite pour les femmes sera relevé de six mois au 1er janvier de chaque année.»

7 La loi générale relative à la sécurité sociale (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) du 9 septembre 1955 (BGBl. 189/1955), telle que modifiée (ci-après l'«ASVG»), s'applique à la fois aux ouvriers et aux employés, en vertu de son article 270. L'article 253, paragraphe 1, de cette loi prévoit que, lorsqu'ils ont atteint l'âge normal de la retraite, qui est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes, les assurés ont droit à une pension de retraite dès lors que le délai de carence prévu à l'article 236 de ladite loi a été respecté.

8 Il ressort de la décision de renvoi que, en droit autrichien, la pension de retraite légale (octroyée au titre de l'ASVG) ne peut pas être réduite en raison du maintien d'une relation de travail ou de l'exercice d'une activité professionnelle indépendante au-delà de l'âge ouvrant droit à ladite pension.

9 La convention collective applicable en l'espèce au principal est le régime spécial B applicable aux médecins et aux dentistes travaillant au sein des organismes de sécurité sociale d'Autriche (Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, ci-après la «DO.B»). Cette convention collective établit un régime spécial de licenciement selon lequel les salariés ayant acquis dix ans ou plus d'ancienneté dans l'organisme qui les emploie ne peuvent être licenciés que pour certains motifs déterminés.

10 L'article 134 de la DO.B est libellé comme suit:

«[…]

2) Les médecins non susceptibles de licenciement ont le droit de partir à la retraite si

[…]

2. [ils ont] droit à une pension de retraite au sens de l'article 253 de l'ASVG […]

[…]

4) La direction peut mettre un médecin non susceptible de licenciement à la retraite lorsque celui-ci

1. remplit les conditions énoncées au paragraphe 2, point […] 2 […]

[…]»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

11 M[me] Kleist, née en février 1948, occupait un emploi de médecin principal au sein de la caisse d'assurance vieillesse.

12 Celle-ci a pris la décision de licencier tous ses collaborateurs, hommes ou femmes, qui remplissaient les conditions pour être mis à la retraite en vertu de la DO.B. Par lettre du 9 janvier 2007, M[me] Kleist a informé son employeur qu'elle n'avait pas l'intention de partir à la retraite à l'âge de 60 ans, mais qu'elle voulait travailler jusqu'à l'âge de 65 ans. Celui-ci lui a toutefois communiqué par courrier du 6 décembre 2007 sa décision de la mettre à la retraite d'office à compter du 1[er] juillet 2008.

13 M[me] Kleist a contesté son licenciement devant le Landesgericht Innsbruck (tribunal régional d'Innsbruck). Le jugement rendu par ce dernier le 14 mars 2008, qui lui était défavorable, a été réformé par un arrêt rendu le 22 août 2008 par l'Oberlandesgericht Innsbruck (tribunal régional supérieur d'Innsbruck) statuant en tant que juridiction

d'appel en matière de droit du travail et de droit social. La caisse d'assurance vieillesse a alors introduit un recours en «Revision» devant l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême).

14 L'Oberster Gerichtshof souligne que le régime de licenciement établi par la DO.B déroge au régime général établi par la législation autrichienne en ce que ce dernier prévoit que la rupture unilatérale de la relation de travail n'a pas, en principe, à être justifiée. Il indique cependant que ce fait n'exclut pas l'application de la protection générale contre le licenciement abusif prévue, sous certaines conditions, par ladite législation, dans les cas où cette rupture porte atteinte aux intérêts essentiels du travailleur et où l'employeur n'est pas en mesure de la justifier par des motifs liés à l'entreprise ou à la personne du travailleur.

15 La juridiction de renvoi énonce ensuite que, aux fins de déterminer si ladite rupture porte atteinte aux intérêts essentiels du travailleur, il est tenu compte de la couverture sociale dont bénéficie ce dernier, notamment en ce qui concerne la perception d'une pension de retraite. Or, ce même critère est employé dans le cadre de la disposition de la DO.B en cause au principal, disposition qui autorise l'employeur à ne pas appliquer une protection contre le licenciement, renforcée par rapport à celle découlant du régime légal, aux travailleurs disposant d'une pension de retraite, ouvrant ainsi la possibilité d'engager des travailleurs plus jeunes.

16 L'Oberster Gerichtshof se demande si le critère de la situation sociale du travailleur, auquel a ainsi recours le droit autrichien en matière de licenciement, ne doit pas être pris en compte, au même titre que le critère de l'âge, dans le cadre de l'appréciation de la comparabilité des situations des travailleurs. Cette juridiction relève que les hommes et les femmes sont traités de la même manière à cet égard, étant donné qu'ils

perdent le bénéfice de la protection renforcée contre le licenciement accordée par la DO.B dès lors qu'ils bénéficient d'une couverture sociale.

17 La juridiction de renvoi considère que, en ce qui concerne notamment l'étendue de la marge de manœuvre dont disposent les États membres dans la définition des mesures en matière de politique de l'emploi, les points de droit que soulève l'affaire dont elle est saisie n'ont pas été suffisamment précisés par la jurisprudence de la Cour pour lui permettre de rendre sa décision.

18 Dans ce contexte, l'Oberster Gerichtshof a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Dans le cadre d'un système de droit du travail dans lequel la protection générale contre le licenciement abusif est octroyée en fonction de la dépendance sociale (financière) du salarié par rapport à son emploi, l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive [76/207] doit-il être interprété en ce sens qu'il fait obstacle à ce qu'une convention collective comporte une disposition qui prévoit une protection particulière allant au-delà du régime général légal de protection contre le licenciement, mais s'appliquant seulement jusqu'à ce que le salarié soit socialement (financièrement) couvert, ce qui arrive normalement lorsque celui-ci perçoit une pension de retraite, alors que cette pension est versée à des moments différents selon que le salarié est un homme ou une femme?

2) L'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive [76/207] s'oppose-t-il, dans le cadre du système de droit du travail susmentionné, à ce qu'un employeur de droit public licencie une salariée peu de mois après que celle-ci a acquis le droit à une pension de retraite, afin d'engager des demandeurs d'emploi qui se pressent déjà sur le marché du travail?»

Sur les questions préjudicielles

19 Par ses questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207 doit être interprété en ce sens qu'une réglementation nationale qui, afin de promouvoir l'accès à l'emploi de personnes plus jeunes, permet à un employeur de droit public de licencier les salariés ayant acquis le droit à la pension de retraite, alors que ce droit est acquis pour les femmes à un âge inférieur de cinq années à l'âge auquel ledit droit est constitué pour les hommes, constitue une discrimination fondée sur le sexe interdite par cette directive.

Observations soumises à la Cour

20 Selon M[me] Kleist, la réglementation en cause au principal, en ce qu'elle permet à l'employeur de mettre à la retraite d'office une salariée lorsqu'elle a atteint l'âge lui ouvrant le droit à une pension de retraite, à savoir 60 ans, alors que le droit à cette pension est acquis à des moments différents selon que le salarié est un homme ou une femme, est constitutive d'une discrimination fondée sur le sexe. L'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207 devrait être interprété en ce sens qu'il fait obstacle à une telle réglementation.

21 M[me] Kleist invite la Cour à se prononcer également sur l'interprétation des dispositions 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). Elle fait valoir que ces dispositions s'opposent à une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, parce qu'elle aboutit, en outre, à une discrimination directe fondée sur l'âge.

22 La caisse d'assurance vieillesse soutient que la réglementation en cause au principal établit une différence de traitement indirectement fondée sur le sexe qui est justifiée au regard de l'objectif de promotion de l'emploi de personnes plus jeunes et n'est donc pas constitutive d'une discrimination illicite. Elle estime, en outre, qu'il convient d'éviter une situation dans laquelle les femmes peuvent cumuler leur salaire et leur pension légale, alors que les hommes n'ont pas cette possibilité.

23 La Commission européenne considère que l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207 doit être interprété en ce sens qu'il fait obstacle à ce qu'une convention collective comporte une disposition qui prévoit une protection particulière allant au-delà du régime général légal de protection contre le licenciement, mais s'appliquant seulement jusqu'à ce que le salarié dispose d'une couverture sociale lui procurant des ressources financières, ce qui arrive normalement lorsque celui-ci perçoit une pension de retraite, alors que le droit à cette pension est acquis à des moments différents selon que le salarié est un homme ou une femme, l'objectif de promotion de l'emploi de personnes plus jeunes ne pouvant pas justifier une telle réglementation.

Réponse de la Cour

24 Il convient de relever, à tire liminaire, que la question des conditions d'octroi de la pension de retraite, d'une part, et celle des conditions de cessation de la relation de travail, d'autre part, sont distinctes (voir, en ce sens, arrêt du 26 février 1986, Marshall, 152/84, Rec. p. 723, point 32).

25 S'agissant de ces dernières, l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207 prévoit que l'application du principe d'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de licenciement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics.

26 À cet égard, relève de la notion de licenciement figurant dans cette disposition, notion qui doit être entendue dans un sens large, une limite d'âge fixée pour le départ obligatoire des travailleurs dans le cadre d'une politique générale de mise à la retraite menée par un employeur, même si ce départ entraîne l'octroi d'une pension de retraite (voir, par analogie, arrêts du 26 février 1986, Marshall, précité, point 34, et Beets-Proper, 262/84, Rec p. 773, point 36).

27 Il s'ensuit que, M[me] Kleist ayant été mise d'office à la retraite par son employeur, conformément à la décision prise par celui-ci de licencier tous ses travailleurs ayant acquis le droit à une pension de retraite, l'affaire au principal concerne les conditions de licenciement au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207.

28 Il convient d'emblée de rappeler que la Cour a jugé qu'une politique générale de licenciement impliquant le licenciement d'une salariée au seul motif qu'elle a atteint ou dépassé l'âge auquel elle a droit à une pension de retraite, lequel est différent pour les hommes et pour les femmes en vertu de la législation nationale, constitue une discrimination fondée sur le sexe interdite par la directive 76/207/CEE (voir, en ce sens, arrêt Marshall, précité, point 38).

29 À cet égard, il convient de relever, en premier lieu, que, conformément à l'article 2, paragraphe 2, premier tiret, de la directive 76/207, une discrimination directe se produit

lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

30 En l'espèce, il résulte de l'article 134, paragraphes 2, point 2, et 4, point 1, de la DO.B que les médecins non susceptibles de licenciement peuvent néanmoins être licenciés lorsqu'ils acquièrent le droit à une pension de retraite au sens de l'article 253 de l'ASVG. Or, en vertu dudit article 253, paragraphe 1, les hommes acquièrent ce droit lorsqu'ils ont atteint l'âge de 65 ans et les femmes lorsqu'elles ont atteint l'âge de 60 ans. Il en résulte que les travailleurs de sexe féminin peuvent être licenciés lorsqu'ils ont atteint l'âge de 60 ans, alors que les travailleurs de sexe masculin ne peuvent être licenciés qu'après avoir atteint l'âge de 65 ans.

31 Le critère employé par de telles dispositions étant indissociable du sexe des travailleurs, il existe donc, contrairement à ce que soutient la caisse d'assurance vieillesse, une différence de traitement directement fondée sur le sexe.

32 Il convient, en deuxième lieu, d'examiner si, dans un contexte tel que celui régi par lesdites dispositions, les travailleurs de sexe féminin âgés de 60 à 65 ans se trouvent dans une situation comparable, au sens de l'article 2, paragraphe 2, premier tiret, de la directive 76/207, à celle des travailleurs de sexe masculin de la même tranche d'âge.

33 À cet égard, la juridiction de renvoi se demande, en substance, si la circonstance que les travailleurs de sexe féminin âgés de 60 à 65 ans disposent, au titre de la pension de retraite légale, d'une couverture sociale n'est pas de nature à conférer à la situation de ces travailleurs un caractère spécifique par rapport à la situation des travailleurs masculins de la même tranche d'âge, qui ne disposent pas d'une telle couverture.

34 Il convient d'examiner le caractère comparable de telles situations, notamment, au regard de l'objet de la réglementation établissant la différence de traitement (voir, en ce sens, arrêts du 9 décembre 2004, Hlozek, C-19/02, Rec. p. I-11491, point 46, ainsi que, par analogie, du 16 décembre 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine e.a., C-127/07, Rec. p. I-9895, point 26).

35 En l'espèce au principal, la réglementation établissant la différence de traitement en cause a pour objet de régir les conditions dans lesquelles les salariés peuvent perdre leur emploi.

36 Dans le contexte de la présente affaire au principal, contrairement à ce qui était le cas dans les affaires ayant donné lieu aux arrêts du 9 novembre 1993, Roberts (C-132/92, Rec. p. I-5579, point 20), et Hlozek, précité (point 48), l'avantage accordé aux travailleurs féminins qui consiste à pouvoir prétendre à la pension de retraite à partir d'un âge inférieur de cinq ans à celui fixé pour les travailleurs masculins n'a pas de rapport direct avec l'objet de la réglementation établissant une différence de traitement.

37 En effet, ledit avantage ne saurait placer les travailleurs féminins dans une situation spécifique par rapport aux travailleurs masculins, les hommes et les femmes se trouvant dans des situations identiques en ce qui concerne les conditions de cessation de la relation de travail (voir, en ce sens, arrêt du 26 février 1986, Roberts, 151/84, Rec. p. 703, point 36).

38 Par ailleurs, ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, la circonstance mentionnée au point 33 du présent arrêt résulte du fait que la République d'Autriche a souhaité

établir, au titre de l'exception au principe d'égalité de traitement énoncée à l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7, un régime prévoyant une différence en ce qui concerne l'âge légal de la retraite entre les hommes et les femmes en vue de compenser le désavantage social, familial et économique que subissent les femmes.

39 Or, la Cour a itérativement jugé que, compte tenu de l'importance fondamentale du principe de l'égalité de traitement, l'exception à l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe prévue à cette disposition doit être interprétée de manière stricte, en ce sens qu'elle n'est applicable qu'à la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite, et aux conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations de sécurité sociale (voir, en ce sens, arrêts Marshall, précité, point 36; du 21 juillet 2005, Vergani, C-207/04, Rec. p. I-7453, point 33, et du 27 avril 2006, Richards, C-423/04, Rec. p. I-3585, point 36).

40 La réglementation en cause au principal concernant, ainsi qu'il ressort du point 27 du présent arrêt, la matière du licenciement au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207, et non pas les conséquences visées à l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7, ladite exception n'est donc pas applicable à cette réglementation.

41 En troisième lieu, la directive 76/207 opère une distinction entre, d'une part, les discriminations directement fondées sur le sexe et, d'autre part, celles dites «indirectes», en ce sens que seules les dispositions, critères ou pratiques susceptibles de constituer

des discriminations indirectes peuvent, en vertu de son article 2, paragraphe 2, deuxième tiret, échapper à la qualification de discrimination à condition d'être «objectivement justifié[s] par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires». Une telle possibilité n'est, en revanche, pas prévue pour les différences de traitement susceptibles de constituer des discriminations directes au sens de l'article 2, paragraphe 2, premier tiret, de cette directive.

42 Dans ces circonstances, étant donné que, d'une part, la différence de traitement instaurée par une réglementation telle que celle en cause au principal est directement fondée sur le sexe, alors que, ainsi qu'il ressort du point 37 du présent arrêt, les situations des femmes et des hommes sont identiques en l'occurrence, et que, d'autre part, la directive 76/207 ne comporte pas de dérogation, applicable en l'espèce, au principe d'égalité de traitement, il y a lieu de conclure que cette différence de traitement constitue une discrimination directe fondée sur le sexe (voir, en ce sens, arrêt Vergani, précité, point 34).

43 Ladite différence de traitement ne saurait donc être justifiée par l'objectif de promotion de l'emploi de personnes plus jeunes, ainsi que l'invoque la caisse d'assurance vieillesse.

44 S'agissant, enfin, de l'éventuelle existence d'une discrimination fondée sur l'âge, au sens de la directive 2000/78, il convient de rappeler que, dans le cadre de la procédure instituée à l'article 234 CE, il appartient au seul juge national, qui est saisi du litige et doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle

pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour (voir, notamment, arrêt du 12 octobre 2010, Rosenbladt, C-45/09, Rec. p. I-9391, point 32).

45 Dans la mesure où la juridiction de renvoi n'a pas interrogé la Cour sur l'interprétation de cette directive et où il ne ressort même pas de la décision de renvoi que l'existence d'une telle discrimination ait été alléguée dans le cadre du litige au principal, l'examen de cette problématique n'apparaît pas utile pour la solution dudit litige.

46 Il y a donc lieu de répondre aux questions posées que l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207 doit être interprété en ce sens qu'une réglementation nationale qui, afin de promouvoir l'accès à l'emploi de personnes plus jeunes, permet à un employeur de licencier les salariés ayant acquis le droit à la pension de retraite, alors que ce droit est acquis pour les femmes à un âge inférieur de cinq années à l'âge auquel ledit droit est constitué pour les hommes, constitue une discrimination directe fondée sur le sexe interdite par cette directive.

Sur les dépens

47 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 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002, doit être interprété en ce sens qu'une réglementation nationale qui, afin de promouvoir l'accès à l'emploi de personnes plus jeunes, permet à un employeur de licencier les salariés ayant acquis le droit à la pension de retraite, alors que ce droit est acquis pour les femmes à un âge inférieur de cinq années à l'âge auquel ledit droit est constitué pour les hommes, constitue une discrimination directe fondée sur le sexe interdite par cette directive.

Signatures