ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

18 novembre 2010 *

Dans les affaires jointes C-250/09 et C-268/09,

ayant pour objet deux demandes de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduites par le Rayonen sad Plovdiv (tribunal d'instance de Bulgarie), par décisions du 23 juin 2009, parvenues à la Cour respectivement les 6 et 10 juillet 2009, dans les procédures

Vasil Ivanov Georgiev

contre

Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv,

* Langue de procédure: le bulgare.

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. J. N. Cunha Rodrigues, président de chambre, MM. A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh et M^me^ P. Lindh (rapporteur), juges,

avocat général: M. Y. Bot,
greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

— pour M. Georgiev, par M^es^ K. Boncheva et G. Chernicherska, advokati,

— pour Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv, par M. K. Iliev, en qualité d'agent,

— pour le gouvernement bulgare, par M. T. Ivanov et M^me^ E. Petranova, en qualité d'agents,

— pour le gouvernement allemand, par MM. M. Lumma et J. Möller, en qualité d'agents,

— pour le gouvernement slovaque, par M^me^ B. Ricziová, en qualité d'agent,

— pour la Commission des Communautés européennes, par M. J. Enegren et M[me] N. Nikolova, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 2 septembre 2010,

rend le présent

Arrêt

1 Les demandes de décision préjudicielle portent sur l'interprétation de l'article 6, paragraphe 1, 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 Ces demandes ont été présentées dans le cadre de litiges opposant M. Georgiev à la Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv (université technique de Sofia — antenne de Plovdiv, ci-après l'«Université») au sujet, d'une part, de l'engagement par un contrat à durée déterminée dont il a fait l'objet à partir de l'âge de 65 ans et, d'autre part, de sa mise à la retraite d'office à 68 ans.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La directive 2000/78

3 Le vingt-cinquième considérant de la directive 2000/78 énonce:

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

4 Aux termes de son article 1er, ladite directive «a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, [le] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement».

5 L'article 2, paragraphes 1 et 2, sous a), de la même directive prévoit:

«1. Aux fins de la présente directive, on entend par 'principe de l'égalité de traitement' l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1:

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er».

6 L'article 3 de la directive 2000/78, intitulé «Champ d'application», énonce à son paragraphe 1, sous c):

«Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

[…]

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

7 L'article 6, paragraphe 1, de la directive dispose:

«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;

c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.»

L'accord-cadre sur le travail à durée déterminée

8 La clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175, p. 43), est libellée comme suit:

«Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas de mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes:

a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail;

b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs;

c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.»

La réglementation nationale

9 Le code du travail bulgare (DV nº 26, du 1er avril 1986), dans sa version modifiée et publiée au DV nº 105, du 29 décembre 2005 (ci-après le «code du travail»), prévoit à son article 68, paragraphes 1, point 1, et 4, les dispositions suivantes:

«1) Le contrat de travail à durée déterminée est conclu:

1. pour une durée déterminée qui ne peut être supérieure à trois années tant qu'une loi ou un acte pris en conseil des ministres ne prévoit pas le contraire;

[…]

4) Exceptionnellement, un contrat de travail à durée déterminée visé au paragraphe 1, point 1, d'une durée d'au moins un an peut être conclu pour des travaux ou des activités qui n'ont pas un caractère temporaire, saisonnier ou de courte durée. Un tel contrat de travail peut même être conclu pour une durée inférieure sur demande écrite du travailleur ou de l'employé. Dans ce cas, le contrat de travail à durée déterminée visé au paragraphe 1, point 1, avec le même travailleur ou employé pour le même travail ne peut être renouvelé qu'une seule fois pour une période d'au moins un an.»

10 L'article 325, paragraphe 3, du code du travail énonce que le contrat de travail prend fin sans préavis des parties à l'expiration du délai fixé dans celui-ci.

11 Aux termes de l'article 328 du code du travail:

«1) Un employeur peut mettre fin au contrat de travail moyennant un préavis écrit adressé au travailleur ou à l'employé dans les délais prévus à l'article 326, paragraphe 2, dans les cas suivants:

[…]

10. Lorsque le droit à la pension de retraite est acquis et, pour les professeurs, les maîtres de conférence et les assistants des niveaux I et II ainsi que les docteurs en sciences, lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans;

[…]»

12 La loi sur l'enseignement supérieur (DV nº 112, du 27 décembre 1995), dans sa version modifiée et publiée au DV nº 103, du 23 décembre 2005, dispose au paragraphe 11 des dispositions transitoires et finales:

«Sur proposition du conseil professoral et du conseil de la vie académique et/ou de l'antenne, par décision du conseil académique, les contrats de travail de personnes habilitées à enseigner peuvent, lorsque ces personnes atteignent l'âge visé à l'article 328, paragraphe 1, point 10, du code du travail, être prolongés de durées de un an, dans la limite totale de trois ans lorsque l'intéressé occupe un poste de 'professeur' et

dans la limite totale de deux ans lorsque l'intéressé occupe un poste de 'maître de conférence'.»

13 L'article 7, paragraphe 1, point 6, de la loi relative à la protection contre la discrimination (DV nº 86, du 30 septembre 2003), dans sa version modifiée et publiée au DV nº 105, du 29 décembre 2005, prévoit que n'est pas constitutive de discrimination «la fixation d'une limite d'âge pour embaucher, laquelle est liée à la nécessité d'une formation pour l'occupation d'une fonction correspondante ou à l'exigence d'un délai raisonnable entre l'occupation du poste et la mise à la retraite, à condition qu'il s'agisse là d'une raison objective destinée à la réalisation d'un objectif légitime et que le moyen employé pour cette réalisation n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire».

Les litiges au principal et les questions préjudicielles

14 M. Georgiev a commencé à travailler à l'Université en 1985, en qualité de chargé de cours.

15 Il a été mis fin à son contrat de travail à compter du 6 février 2006, au motif qu'il avait atteint l'âge de la retraite fixé à 65 ans.

16 Le conseil académique de l'Université a toutefois autorisé M. Georgiev à continuer de travailler en vertu du paragraphe 11 des dispositions transitoires et finales de la loi sur l'enseignement supérieur. Un nouveau contrat de travail, d'une durée de un an, a

alors été conclu à cet effet, prévoyant que l'intéressé travaillerait comme enseignant à la faculté d'ingénierie (ci-après le «contrat»).

17 Par un avenant en date du 21 décembre 2006, le contrat a été prorogé de un an.

18 M. Georgiev a été nommé professeur au mois de janvier 2007.

19 Par un nouvel avenant en date du 18 janvier 2008, le contrat a encore été prorogé de un an.

20 En 2009, année au cours de laquelle M. Georgiev a atteint l'âge de 68 ans, il a été mis fin à la relation de travail qui l'unissait à l'Université, en vertu de l'article 325, paragraphe 3, du code du travail, par un arrêté du directeur de cette dernière.

21 M. Georgiev a introduit deux recours devant la juridiction de renvoi. Le premier, qui est à l'origine de l'affaire C-268/09, vise à faire constater que la clause de son contrat à durée déterminée limitant à un an la durée de celui-ci est nulle et que ce contrat doit être requalifié en contrat à durée indéterminée. Le second recours, qui a donné lieu à l'affaire C-250/09, porte sur l'arrêté du directeur de l'Université mettant fin à la relation de travail de l'intéressé avec cette dernière lorsqu'il eut atteint l'âge de 68 ans.

22 Ladite juridiction a indiqué qu'elle nourrit des doutes en ce qui concerne l'interprétation de l'article 6 de la directive 2000/78 aux fins de trancher les deux litiges dont elle est saisie.

23 C'est dans ces conditions que le Rayonen sad Plovdiv a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes, dont les deux premières sont communes aux deux affaires, alors que la troisième n'est posée que dans l'affaire C-268/09:

«1) Les dispositions de la [directive 2000/78] font-elles obstacle à l'application d'une loi nationale n'autorisant pas la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée avec des professeurs ayant atteint l'âge de 65 ans? À cet égard, et plus particulièrement au regard de l'article 6, paragraphe 1, de ladite directive, la disposition de l'article 7, paragraphe 1, point 6, de la loi relative à la protection contre les discriminations est-elle une mesure objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et est-elle proportionnée, alors même qu'elle prévoit des limites d'âge pour l'occupation de certains postes, compte tenu du fait que ladite directive a été intégralement transposée dans la législation bulgare?

2) Les dispositions de la [directive 2000/78] font-elles obstacle à l'application d'une loi nationale prévoyant la mise à la retraite d'office des professeurs ayant atteint l'âge de 68 ans? À la lumière des faits et circonstances précités tirés du litige en l'espèce et dans le cas où une contradiction serait constatée entre, d'une part, les dispositions de la [directive 2000/78] et, d'autre part, la législation nationale pertinente dans laquelle cette directive a été transposée, est-il possible que l'interprétation des dispositions du droit communautaire ait pour résultat une non-application de la législation nationale?

3) La législation nationale fait-elle du fait d'atteindre un âge spécifique l'unique condition pour qu'il soit mis fin à la relation de travail à durée indéterminée et pour que cette relation puisse se poursuivre en tant que relation à durée déterminée entre le même travailleur et le même employeur, pour le même poste? Dans la mesure où, après que le contrat à durée indéterminée a été transformé en contrat à durée déterminée, la législation nationale instaure une limite maximale à la continuité et un nombre maximal de prorogations de la relation de travail à

durée déterminée avec un même employeur, après quelle limite n'est-il plus possible que la relation de travail se poursuive entre les parties?»

24 Par ordonnance du président de la Cour du 14 septembre 2009, les affaires C-250/09 et C-268/09 ont été jointes aux fins de la procédure écrite et orale ainsi que de l'arrêt.

Sur les questions préjudicielles

Sur les deux premières questions

25 Par ses deux premières questions, qu'il y a lieu d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande en substance si la directive 2000/78, en particulier son article 6, paragraphe 1, s'oppose à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit la mise à la retraite d'office des professeurs d'université ayant atteint l'âge de 68 ans et la poursuite par ces derniers de leur activité au-delà de 65 ans uniquement au moyen de contrats à durée déterminée conclus pour une période de un an renouvelable au maximum deux fois. En cas de réponse affirmative, cette juridiction demande si une telle législation nationale doit être écartée.

26 Il y a lieu de souligner d'emblée, ainsi qu'il ressort tant de l'intitulé et des considérants que du contenu et de la finalité de la directive 2000/78, que celle-ci tend à établir un cadre général pour assurer à toute personne l'égalité de traitement «en matière d'emploi et de travail», en lui offrant une protection efficace contre les discriminations

fondées sur l'un des motifs visés à l'article 1er de cette directive, au nombre desquels figure l'âge.

27 Afin de répondre aux deux premières questions, il convient de rechercher si une législation nationale, telle que celle en cause au principal, entre dans le champ d'application de la directive 2000/78, si elle introduit une différence de traitement en fonction de l'âge et, dans l'affirmative, si cette directive s'oppose à une telle différence de traitement.

28 S'agissant, en premier lieu, de la question de savoir si une législation nationale telle que celle en cause au principal entre dans le champ d'application de la directive 2000/78, il découle de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de cette dernière qu'elle s'applique, dans le cadre des compétences conférées à l'Union européenne, à toutes les personnes en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération.

29 La disposition nationale prévoyant la mise à la retraite d'office des professeurs d'université à l'âge de 68 ans affecte les conditions d'emploi et de travail, au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78, en interdisant aux personnes concernées d'exercer leur activité au-delà de cet âge.

30 Quant à la disposition relative à la conclusion de contrats à durée déterminée, elle affecte les conditions d'emploi et de travail, au sens dudit article 3, paragraphe 1, sous c), puisqu'elle empêche les professeurs d'université âgés de plus de 65 ans de poursuivre leur activité en bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

31 S'agissant, en deuxième lieu, de la question de savoir si la législation nationale en cause au principal contient une différence de traitement fondée sur l'âge au sens de

l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, il y a lieu de rappeler que, aux termes de cette disposition, «on entend par» principe de l'égalité de traitement «l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1er» de cette directive. L'article 2, paragraphe 2, sous a), de celle-ci précise que, aux fins de l'application du paragraphe 1 du même article, une discrimination directe se produit lorsquune personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre se trouvant dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er de ladite directive.

32 L'application d'une loi prévoyant la mise à la retraite d'office des professeurs d'université ayant atteint l'âge de 68 ans a pour conséquence que ces personnes sont traitées moins favorablement que d'autres personnes exerçant la même profession au motif qu'elles ont dépassé l'âge de 68 ans. Une telle disposition introduit une différence de traitement directement fondée sur l'âge, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 (voir, en ce sens, arrêt du 16 octobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rec. p. I-8531, point 51).

33 S'agissant de la disposition nationale relative à l'application de contrats de travail à durée déterminée aux professeurs ayant atteint l'âge de 65 ans, il y a lieu de constater que, en imposant à ces derniers ce type de contrats de travail et en les empêchant de continuer à exercer leur activité au moyen de contrats à durée indéterminée, la législation nationale en cause au principal comporte également une différence de traitement à leur égard par rapport aux professeurs plus jeunes, lesquels ne sont pas soumis à une telle interdiction.

34 L'argumentation de l'Université et du gouvernement bulgare, selon laquelle une telle législation n'est pas défavorable aux professeurs concernés, car elle leur permet, le cas échéant, de travailler encore trois ans après avoir atteint l'âge auquel ils peuvent être mis à la retraite avec le bénéfice d'une pension, n'est pas de nature à infirmer la conclusion énoncée au point précédent. En effet, une telle situation n'empêche pas que les conditions d'emploi de ces professeurs, dès lors qu'ils ne bénéficient plus d'un

contrat de travail à durée indéterminée, deviennent plus précaires que celles des professeurs âgés de moins de 65 ans.

35 Il convient, en troisième lieu, de rechercher si la différence de traitement résultant de l'application des dispositions de la législation nationale en cause au principal est susceptible d'être justifiée au regard de l'article 6 de la directive 2000/78.

36 À cet égard, il importe de rappeler que l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de ladite directive énonce 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 pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Le second alinéa du même paragraphe énumère plusieurs exemples de différences de traitement telles que celles mentionnées audit premier alinéa.

37 Il convient, à cet égard, de relever que l'exemple figurant à l'article 6, paragraphe 1, second alinéa, sous c), de la directive 2000/78, qui a été transposé dans le droit interne bulgare par l'article 7, paragraphe 1, point 6, de la loi relative à la protection contre les discriminations, auquel le juge de renvoi se réfère expressément dans sa première question, ne semble pas pertinent en l'espèce. En effet, le litige en cause au principal porte sur l'application de contrats à durée déterminée à partir de l'âge de 65 ans, et donc sur les conditions d'emploi après un certain âge, et non sur un âge maximal de recrutement visé dans ladite loi.

38 Il importe donc d'examiner les dispositions nationales en cause au principal à la lumière de leurs objectifs.

39 La décision de renvoi ne contient aucune information sur ce point et il ne ressort pas du dossier que la législation nationale en cause au principal énonce l'objectif qu'elle poursuit.

40 Cette situation n'implique toutefois pas que la poursuite d'un objectif légitime fasse défaut dans ladite législation. Ainsi que la Cour l'a déjà jugé, à défaut d'une précision de la législation nationale en cause quant à l'objectif poursuivi, il importe que d'autres éléments, tirés du contexte général de la mesure concernée, permettent l'identification de l'objectif sous-tendant cette dernière aux fins de l'exercice d'un contrôle juridictionnel quant à sa légitimité ainsi qu'au caractère approprié et nécessaire des moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif (voir arrêts Palacios de la Villa, précité, point 57; du 5 mars 2009, Age Concern England, C-388/07, Rec. p. I-1569, point 45, et du 12 janvier 2010, Petersen, C-341/08, Rec. p. I-47, point 40).

41 L'Université et le gouvernement bulgare soutiennent que la législation nationale en cause au principal poursuit un objectif de politique sociale liée à la formation et à l'emploi des enseignants ainsi qu'à l'application d'une politique concrète du marché de l'emploi tenant compte de la situation particulière du personnel de la discipline concernée, des besoins de l'établissement universitaire considéré et des qualités professionnelles de la personne visée.

42 Les autres gouvernements ayant présenté des observations à la Cour, à savoir les gouvernements allemand et slovaque ainsi que la Commission des Communautés européennes, considèrent que l'objectif légitime d'une législation nationale, telle que celle en cause au principal, peut résider dans le souci de garantir la qualité de l'enseignement et de la recherche, en renouvelant le corps enseignant par l'emploi de

professeurs plus jeunes, et de répartir les postes de manière optimale en établissant un équilibre entre les générations.

43 Il y a lieu de constater que l'Université et le gouvernement bulgare ne précisent pas clairement l'objectif de ladite législation nationale et se contentent, pour l'essentiel, d'indiquer qu'elle poursuit le type d'objectif mentionné à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78. Il importe pourtant, afin d'apprécier la compatibilité d'une telle législation au regard de cette directive, de rechercher précisément l'objectif qu'elle poursuit, tâche qui incombe au juge national.

44 En vue d'apporter une réponse utile à ce dernier, il convient de tenir compte des observations fournies par l'Université et le gouvernement bulgare concernant l'objectif de la législation nationale en cause au principal ainsi que des observations présentées sur ce point par le gouvernement allemand, le gouvernement slovaque et la Commission.

45 À cet égard, la formation et l'emploi des enseignants ainsi que l'application d'une politique concrète du marché de l'emploi permettant de tenir compte de la situation particulière du personnel de la discipline concernée, invoqués par l'Université et le gouvernement bulgare, peuvent répondre à la volonté de répartir de manière optimale les postes de professeurs entre les générations, notamment par l'engagement de jeunes professeurs. Or, s'agissant de ce dernier objectif, la Cour a déjà jugé que la promotion de l'embauche constitue incontestablement un objectif légitime de politique sociale ou de l'emploi des États membres (arrêt Palacios de la Villa, précité, point 65), notamment lorsqu'il s'agit de favoriser l'accès des jeunes à l'exercice d'une profession (voir, en ce sens, arrêt Petersen, précité, point 68). Ainsi, la promotion de l'embauche

dans l'enseignement supérieur par l'offre de postes de professeurs à des personnes plus jeunes est susceptible de constituer un tel objectif légitime.

46 Par ailleurs, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 34 de ses conclusions, la cohabitation de différentes générations d'enseignants et de chercheurs est de nature à favoriser l'échange d'expériences et l'innovation, et donc le développement de la qualité de l'enseignement et de la recherche au sein des universités.

47 Toutefois, le dossier ne permet pas de considérer que les objectifs mentionnés par les gouvernements allemand et slovaque ainsi que par la Commission correspondent à ceux du législateur bulgare. Un doute existe en particulier à la lumière des remarques de M. Georgiev dans ses observations écrites. Ce dernier estime en effet que l'Université et le gouvernement bulgare procèdent par simples affirmations et soutient que la législation en cause au principal n'est pas adaptée à la réalité du marché du travail concerné. Il fait valoir que la moyenne d'âge des professeurs d'université est de 58 ans et que leur nombre ne dépasse pas 1 000, une situation qui s'expliquerait par l'absence d'intérêt des jeunes pour la carrière professorale. La législation en cause au principal ne servirait donc pas à encourager l'embauche des jeunes.

48 À cet égard, il appartient au juge national d'examiner la situation factuelle et de vérifier si les objectifs allégués par l'Université et le gouvernement bulgare correspondent à la réalité des faits.

49 Il reste encore à examiner si les moyens mis en œuvre pour réaliser de tels objectifs sont «appropriés et nécessaires» au sens de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78.

50 À cet égard, il convient de rappeler que les États membres disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé

parmi d'autres en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition de mesures susceptibles de le réaliser (voir arrêts du 22 novembre 2005, Mangold, C-144/04, Rec. p. I-9981, point 63, et Palacios de la Villa, précité, point 68).

51 S'agissant, en premier lieu, de la fixation d'une limite d'âge de 68 ans, la Cour a jugé, au point 70 de l'arrêt Petersen, précité, que, selon l'évolution de la situation de l'emploi dans le secteur concerné, il n'apparaît pas déraisonnable pour les autorités d'un État membre d'estimer que l'application d'une limite d'âge, laquelle conduit à la sortie du marché des praticiens les plus âgés, puisse permettre de favoriser l'emploi des professionnels plus jeunes et que cet âge est suffisamment avancé pour servir de terme à l'autorisation d'exercer en tant que dentiste conventionné.

52 Ces appréciations sont également pertinentes s'agissant de l'exercice d'une activité telle que celle de professeur d'université. En effet, dans la mesure où les postes de professeurs d'université sont, en général, en nombre limité et sont réservés aux personnes ayant atteint les qualifications les plus élevées dans le domaine concerné, et dès lors qu'un poste vacant doit être disponible pour pouvoir procéder à l'engagement d'un professeur, il y a lieu de considérer qu'un État membre peut estimer approprié de fixer une limite d'âge pour atteindre des objectifs de politique de l'emploi tels que ceux mentionnés aux points 45 et 46 du présent arrêt.

53 Il appartient toutefois au juge national de vérifier, eu égard aux objections présentées par M. Georgiev et rappelées au point 47 du présent arrêt, si la situation des professeurs d'université en Bulgarie correspond à la situation générale des professeurs d'université, telle que décrite au point précédent.

54 Quant à la limite d'âge retenue par la législation nationale en cause au principal, à savoir 68 ans, il ressort du dossier qu'elle est de cinq ans supérieure à l'âge légal auquel

les hommes peuvent normalement acquérir un droit à pension et être mis à la retraite dans l'État membre concerné. Elle permet ainsi aux professeurs d'université, qui se voient offrir de travailler jusqu'à 68 ans, de poursuivre leur carrière pendant une durée relativement longue. Une telle mesure ne saurait être regardée comme portant une atteinte excessive aux prétentions légitimes des travailleurs mis à la retraite d'office du fait qu'ils ont atteint la limite d'âge prévue, dès lors que la réglementation pertinente ne se fonde pas seulement sur un âge déterminé, mais prend également en considération la circonstance que les intéressés bénéficient, au terme de leur carrière professionnelle, d'une compensation financière au moyen de l'octroi d'une pension de retraite, telle que celle prévue par le régime national en cause au principal (voir, en ce sens, arrêt Palacios de la Villa, précité, point 73).

55 Il s'ensuit que la fixation d'une telle limite d'âge pour la cessation du contrat de travail n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre des objectifs de politique de l'emploi tels que ceux mentionnés aux points 45 et 46 du présent arrêt, pour autant que ladite législation nationale répond à ces objectifs de manière cohérente et systématique.

56 Il incombe au juge national de vérifier si une telle limite d'âge répond véritablement au souci d'atteindre les objectifs invoqués de manière cohérente et systématique (voir arrêts du 10 mars 2009, Hartlauer, C-169/07, Rec. p. I-1721, point 55, et Petersen, précité, point 53). En particulier, il lui appartient d'examiner si la législation en cause au principal opère une distinction entre, d'une part, les maîtres de conférences et les professeurs d'université et, d'autre part, les autres enseignants de l'université en ne prévoyant pas la mise à la retraite d'office de ces derniers, ainsi que M. Georgiev le fait valoir. Il y aurait lieu ainsi de vérifier si une telle distinction correspond à une nécessité au regard des objectifs recherchés et des spécificités des enseignants en cause ou

si elle révèle, au contraire, une incohérence dans la législation ne remplissant pas de la sorte les conditions prévues à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

57 En second lieu, s'agissant du caractère approprié et nécessaire de la conclusion de contrats à durée déterminée à partir de l'âge de 65 ans, la Cour a déjà eu l'occasion d'examiner la compatibilité avec la directive 2000/78 de dispositions nationales prévoyant l'application de tels contrats à partir d'un certain âge.

58 Dans l'arrêt Mangold, précité, la Cour a ainsi examiné une législation nationale permettant aux employeurs concernés de conclure des contrats de travail à durée déterminée avec des travailleurs ayant atteint l'âge de 52 ans, sans distinction, qu'ils aient ou non été en situation de chômage avant la conclusion du contrat, au regard de l'objectif poursuivi, à savoir favoriser l'insertion des travailleurs âgés au chômage.

59 Dans ledit arrêt, la Cour a, d'une part, relevé qu'une telle législation aboutit à une situation dans laquelle les travailleurs concernés par celle-ci peuvent se voir proposer des contrats à durée déterminée susceptibles d'être reconduits un nombre indéfini de fois jusqu'à l'âge auquel ils pouvaient faire valoir leur droit à une pension de retraite, risquant ainsi, durant une partie substantielle de leur carrière professionnelle, d'être exclus du bénéfice de la stabilité de l'emploi, laquelle constitue, selon la Cour, un élément majeur de la protection des travailleurs (voir arrêt Mangold, précité, point 64). Elle a, d'autre part, jugé qu'une telle législation, en ce qu'elle retient l'âge du travailleur concerné comme unique critère d'application d'un contrat de travail à durée déterminée, sans qu'il ait été démontré que la fixation d'un seuil d'âge, en tant que tel, indépendamment de toute autre considération liée à la structure du marché du travail en cause et de la situation personnelle de l'intéressé, est objectivement nécessaire à la réalisation de l'objectif d'insertion professionnelle des travailleurs âgés au chômage,

doit être considérée comme allant au-delà de ce qui est approprié et nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi (arrêt Mangold, précité, point 65).

60 Il y a lieu de relever qu'une législation nationale, telle que celle en cause au principal, se distingue nettement de celle examinée dans l'arrêt Mangold, précité, et apparaît susceptible d'être justifiée au sens de la directive 2000/78.

61 En premier lieu, l'application de contrats à durée déterminée de un an renouvelables au maximum deux fois peut, tout comme la limite d'âge de 68 ans, être de nature à répondre à une politique de l'emploi visant notamment à favoriser la promotion d'enseignants plus jeunes dans des postes de professeurs d'université. En effet, pour autant que le nombre de ces derniers est limité, l'application à ces professeurs, à partir de l'âge de 65 ans, de contrats à durée déterminée, permet d'obtenir leur départ à une échéance relativement brève et donc de recruter à leur place des professeurs plus jeunes. Il appartient toutefois au juge national de vérifier que telle est la situation des professeurs d'université visés par la législation en cause au principal.

62 En second lieu, l'application de ces contrats n'est pas uniquement liée à la condition que le travailleur ait atteint un certain âge.

63 Au contraire, ainsi qu'il ressort de la législation nationale mentionnée aux points 11 et 12 du présent arrêt, le facteur déterminant tient au fait que le professeur a acquis un droit à une pension de retraite, outre la circonstance qu'il a atteint un certain âge, au demeurant nettement plus avancé que celui en cause dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Mangold, précité, à savoir 65 ans au lieu de 52 ans.

64 Il découle d'une telle législation que les professeurs auxquels il est proposé un contrat à durée déterminée peuvent choisir soit de partir en retraite avec une pension, soit de continuer à travailler au-delà de l'âge de 65 ans.

65 Au surplus, les contrats à durée déterminée en cause au principal sont limités à une durée de un an et renouvelables au maximum deux fois, répondant ainsi aux exigences énoncées à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée aux fins de prévenir des abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs.

66 Il y a lieu de considérer, dans ces conditions, qu'une législation nationale prévoyant la conclusion de contrats à durée déterminée, telle que celle en cause au principal, est de nature à concilier tant les besoins des professeurs concernés que ceux des universités et peut constituer un moyen approprié et nécessaire aux fins d'atteindre les objectifs rappelés aux points 45 et 46 du présent arrêt, si cette législation répond à ces objectifs de manière cohérente et systématique.

67 En tout état de cause, ainsi qu'il a été rappelé au point 56 du présent arrêt, il appartient au juge national de vérifier si la législation nationale en cause au principal opère une distinction entre, d'une part, les maîtres de conférence et les professeurs d'université et, d'autre part, les autres enseignants de l'université en ce qui concerne l'application de contrats à durée déterminée ou à durée indéterminée à partir du moment où l'intéressé a atteint l'âge de la retraite. Il incombe également au juge national de vérifier, en particulier, si une telle distinction correspond à une nécessité au regard des objectifs recherchés et des spécificités des enseignants en cause ou si elle révèle, au contraire,

une incohérence dans la législation ne remplissant pas de la sorte les conditions prévues à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

68 Par conséquent, il convient de répondre aux deux premières questions que la directive 2000/78, en particulier son article 6, paragraphe 1, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit la mise à la retraite d'office des professeurs d'université lorsqu'ils atteignent l'âge de 68 ans et la poursuite de leur activité par ces derniers au-delà de 65 ans uniquement au moyen de contrats à durée déterminée de un an renouvelables au maximum deux fois, pour autant que cette législation poursuit un objectif légitime lié notamment à la politique de l'emploi et du marché du travail, tel que la mise en place d'un enseignement de qualité et la répartition optimale des postes de professeurs entre les générations, et qu'elle permet d'atteindre cet objectif par des moyens appropriés et nécessaires. Il appartient au juge national de vérifier si ces conditions sont remplies.

69 Dans l'hypothèse où ces conditions ne seraient pas remplies, la juridiction de renvoi demande également, si la législation nationale devrait être écartée.

70 Conformément à une jurisprudence constante de la Cour, lorsque sont remplies les conditions requises pour que les dispositions d'une directive puissent être invoquées par les particuliers devant les juridictions nationales à l'encontre de l'État, ils peuvent le faire quelle que soit la qualité en laquelle agit ce dernier, employeur ou autorité publique (voir en ce sens, notamment, arrêts du 12 juillet 1990, Foster e.a., C-188/89, Rec. p. I-3313, point 17, ainsi que du 5 février 2004, Rieser Internationale Transporte, C-157/02, Rec. p. I-1477, point 23).

71 Il ressort du dossier que la juridiction de renvoi considère comme établi que l'Université est un établissement public pouvant se voir opposer les dispositions d'une directive susceptibles d'avoir des effets directs (voir à cet égard, notamment, arrêt du 7 septembre 2006, Vassallo, C-180/04, Rec. p. I-7251, point 26 et jurisprudence citée).

72 Or, la Cour a déjà été amenée à préciser les conséquences découlant, dans le cadre d'un litige opposant un particulier à une telle entité, d'une incompatibilité du droit national avec l'interdiction, en matière de conditions d'emploi et de travail, de la discrimination fondée sur l'âge, inscrite aux articles 2 et 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78. Elle a jugé qu'une loi nationale contraire à cette directive doit, dans un tel cas, être laissée inappliquée (voir, en ce sens, arrêt Petersen, précité, point 81).

73 Il y a lieu, par conséquent, de répondre à la juridiction de renvoi que, s'agissant d'un litige entre un établissement public et un particulier, dans l'hypothèse où une législation nationale telle que celle en cause au principal ne remplirait pas les conditions énoncées à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, le juge national doit laisser cette législation inappliquée.

Sur la troisième question

74 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi invite la Cour à interpréter la législation nationale en cause au principal.

75 À cet égard, il importe de rappeler que, dans le cadre de la procédure prévue à l'article 267 TFUE, la Cour n'est pas compétente pour interpréter le droit national, cette mission incombant exclusivement à la juridiction de renvoi (voir arrêt du 7 septembre 2006, Marrosu et Sardino, C-53/04, Rec. p. I-7213, point 54).

76 Dans certains cas, la Cour a pu déduire de questions portant apparemment sur le droit national une problématique relative à l'interprétation du droit de l'Union dont l'examen par la Cour serait susceptible d'aider la juridiction de renvoi à résoudre le litige dont elle est saisie.

77 Toutefois, dans l'affaire C-268/09, dans laquelle se trouve posée la troisième question, il n'est pas possible de dégager une telle problématique qui se distinguerait de celle examinée en réponse aux deux premières questions.

78 Par conséquent, il n'y a pas lieu de répondre à la troisième question.

Sur les dépens

79 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:

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, en particulier son article 6, paragraphe 1, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit la mise à la retraite d'office des professeurs d'université lorsqu'ils atteignent l'âge de 68 ans et la poursuite de leur activité par ces derniers au-delà de l'âge de 65 ans uniquement au moyen de contrats à durée déterminée de un an renouvelables au maximum deux fois, pour autant que cette législation poursuit un objectif légitime lié notamment à la politique de l'emploi et du marché du travail, tel que la mise en place d'un enseignement de qualité et la répartition optimale des postes de professeurs entre les générations, et qu'elle permet d'atteindre cet objectif par des moyens appropriés et nécessaires. Il appartient au juge national de vérifier si ces conditions sont remplies.

S'agissant d'un litige entre un établissement public et un particulier, dans l'hypothèse où une législation nationale telle que celle en cause au principal ne remplirait pas les conditions énoncées à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, le juge national doit laisser cette législation inappliquée.

Signatures