

Demande de décision préjudicielle présentée par le Raad van State (Pays-Bas) le 6 avril 2010 — Johan van Leendert Holding BV/Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

(Affaire C-158/10)

(2010/C 161/33)

Langue de procédure: néerlandais

Juridiction de renvoi

Raad van State

Parties dans la procédure au principal

Partie requérante: Johan van Leendert Holding BV.

Partie défenderesse: Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Question préjudicielle

Les articles 56 et 57 TFUE doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils font obstacle à une réglementation nationale telle que celle qui figure à l'article 2 de la Wet arbeid vreemdelingen lu en combinaison avec l'article 1e, paragraphe 1, initio et sous c), de l'arrêté d'exécution de cette loi, réglementation nationale exigeant la délivrance d'un permis d'embauche pour le détachement de travailleurs au sens de l'article 1, paragraphe 3, initio et sous b), de la directive 96/71/CE ⁽¹⁾?

⁽¹⁾ Directive du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO 1997, L 18, p. 1).

Demande de décision préjudicielle présentée par le Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Allemagne) le 2 avril 2010 — Gerhard Fuchs/Land Hessen

(Affaire C-159/10)

(2010/C 161/34)

Langue de procédure: l'allemand

Juridiction de renvoi

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

Parties dans la procédure au principal

Partie requérante: Gerhard Fuchs.

Partie défenderesse: Land Hessen.

Questions préjudicielles

- 1) Si elles sont mesurées à l'aune des critères du droit de l'Union, les dispositions du Hessisches Beamtengesetz relatives à la limite d'âge obligatoire, qui déclenche la mise à la retraite des fonctionnaires, poursuivent-elles un but d'intérêt général?

Il se pose à cet égard avant tout les questions spécifiques ci-après:

Quelles sont les exigences spécifiques qu'un tel objectif d'intérêt général doit remplir du point de vue du droit de l'Union? A quelles autres questions la juridiction de renvoi devrait-elle s'attacher pour clarifier la situation de fait?

L'intérêt à économiser les ressources budgétaires et à limiter le coût des ressources humaines — il s'agit en l'espèce d'éviter les recrutements pour diminuer les dépenses de personnel — constitue-t-il un objectif légitime au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE ⁽¹⁾?

Le désir d'un employeur public de planifier dans une certaine mesure les départs définitifs des fonctionnaires peut-il être considéré comme un objectif légitime d'intérêt général, y compris lorsque chaque employeur public soumis au HBG ou au Beamtenstatusgesetz peut développer et imposer ses propres conceptions en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines?

L'intérêt à une «bonne répartition par tranches d'âge» ou à une «bonne structure d'âge» peut-il être un objectif d'intérêt général, même en l'absence de dispositions légales ou de normes générales sur ce qui est souhaitable en matière de tranches d'âge ou de structure d'âge?

L'ouverture de possibilités de promotion pour des fonctionnaires peut-elle être considérée comme un objectif légitime d'intérêt général au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE?

En tant qu'elle vise à éviter les litiges avec les personnes plus âgées au sujet du point de savoir si elles sont toujours aptes à exercer leurs fonctions, une limite d'âge poursuit-elle un objectif légitime d'intérêt général?

L'intérêt général visé à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE présuppose-t-il un concept de politique de l'emploi dépassant les employeurs publics et/ou privés individuels? Dans l'affirmative, quel doit être le degré d'uniformité et la force contraignante de ce concept?

Est-il concevable que des limites d'âge d'une portée aussi restreinte permettent à des employeurs publics ou privés individuels de poursuivre des objectifs d'intérêt général pour des groupes d'agents, limités en l'occurrence aux fonctionnaires ressortissant au champ d'application du HBG?

À quelles conditions peut-on considérer comme répondant à l'intérêt général visé à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE l'objectif — licite, mais non obligatoire pour des employeurs publics — de pourvoir par voie de recrutement, le cas échéant après promotion d'agents déjà en service, les postes libérés par des départs à la retraite? Au-delà de déclarations à caractère générique confirmant que la réglementation poursuit cet objectif, l'intérêt général doit-il également découler de statistiques ou d'autres constatations permettant de conclure au caractère suffisamment sérieux de cet objectif et à sa réalisation effective?

- 2) Quels sont les exigences qu'une limite d'âge au sens du HBG doit remplir pour être appropriée et apte à la réalisation de l'objectif poursuivi?

Faut-il des analyses plus précises pour déterminer le rapport entre le nombre — prévisible — de fonctionnaires des deux sexes qui voudront continuer de travailler après avoir atteint la limite d'âge et le nombre de ceux qui, ayant atteint la limite d'âge, perçoivent une pension au taux plein et souhaitent par conséquent quitter la fonction publique en toute hypothèse? Ne conviendrait-il pas dans cette situation de donner aux départs volontaires la préférence sur les mises à la retraite d'office, pour autant qu'une réduction du montant de la pension, si elle est prise avant d'avoir atteint l'âge légal, garantisse que le budget des pensions ne sera pas surchargé et que les frais de personnel qui en découlent seront limités? (Le départ volontaire plutôt que forcé est ainsi un régime mieux approprié et en pratique guère moins apte à la réalisation de l'objectif poursuivi).

Peut-il être approprié et nécessaire de rompre automatiquement, sur la base d'une présomption irréfragable d'inaptitude au service, le rapport d'emploi de fonctionnaires des deux sexes ayant atteint un certain âge, en l'occurrence 65 ans révolus?

Est-il approprié que le maintien dans la fonction publique, qui est en soi possible, en tout cas jusqu'à l'âge de 68 ans, soit fonction exclusivement des intérêts particuliers de l'employeur public et que l'absence d'intérêts de ce genre entraîne obligatoirement la fin du rapport d'emploi, sans aucune possibilité juridique d'être rétabli dans le statut de fonctionnaire?

Lorsque, au lieu de se limiter à la fixation, conformément à l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78/CE, des

conditions d'obtention d'une pension de retraite au taux plein, la limite d'âge entraîne obligatoirement la perte de l'emploi, cette limite doit-elle être considérée comme affectant dans une mesure injustifiée les intérêts des personnes âgées, par rapport à ceux des personnes plus jeunes, dont la valeur n'est en principe pas supérieure?

Si l'objectif de faciliter les recrutements et/ou les promotions est reconnu comme légitime, quelles sont les exigences factuelles spécifiques à remplir pour établir jusqu'à quel point les possibilités correspondantes sont vraiment exploitées? Faut-il se référer à cet égard à tout employeur public qui applique la limite d'âge ou à tous les employeurs publics soumis à la réglementation légale, et le marché de l'emploi en général doit-il être inclus ou non?

Compte tenu des lacunes à caractère démographique déjà perceptibles sur le marché de l'emploi et de l'apparition imminente de besoins en personnels qualifiés de toutes sortes, y compris dans la fonction publique fédérale et des Lands, est-il approprié et nécessaire que des fonctionnaires des deux sexes aptes au service et désireux de poursuivre leur activité soient contraints de quitter la fonction publique, malgré l'apparition imminente d'un besoin en personnel considérable, que le marché du travail ne sera guère en mesure de couvrir? Faut-il à cet égard des données relatives à chaque branche du marché de l'emploi, qu'il conviendra le cas échéant de collecter ultérieurement?

- 3) Quelles exigences en matière de cohérence doivent-elles être remplies par les dispositions en matière de limite d'âge prévues par la législation hessoise et, le cas échéant, par la législation fédérale allemande?

Peut-on considérer qu'il n'y a pas de contradiction entre le paragraphe 1 et le paragraphe 3 de l'article 50 du HBG, alors que la prorogation de la relation d'emploi au-delà de la limite d'âge dépend exclusivement des intérêts de l'employeur public?

Une interprétation conforme à la directive de l'article 50, paragraphe 3, du HBG peut-elle, le cas échéant, conduire à ce que, pour éviter une discrimination en raison de l'âge, la relation d'emploi doive toujours être prorogée si aucune raison de service ne s'y oppose? Quelles exigences devraient-elles être remplies par une telle raison de service? Faut-il considérer que, pour que les intérêts de service exigent le maintien de la relation d'emploi, il suffit que la rupture de celle-ci entraîne une discrimination injustifiable en raison de l'âge?

Par quel moyen une telle interprétation de l'article 50, paragraphe 3, du HBG peut-elle permettre de proroger ou de raviver la qualité de fonctionnaire du requérant, alors même qu'elle lui a déjà été enlevée? Faut-il dans cette hypothèse écarter l'application de l'article 50, paragraphe 1, du HBG, en tout cas jusqu'au 68^e anniversaire?

Est-il approprié et nécessaire d'entraver d'une part les départs volontaires à partir de l'âge de 60 respectivement 63 ans, en réduisant durablement le montant de la pension de retraite, tout en excluant d'autre part la prorogation volontaire de la relation d'emploi au-delà de 65 ans, sauf si l'employeur public manifeste exceptionnellement un intérêt particulier à cette prorogation?

L'existence de régimes plus avantageux prévus pour les personnes bénéficiant d'un temps partiel pour personnes âgées d'une part et pour les fonctionnaires recrutés pour une durée déterminée d'autre part enlève-t-elle à la limite d'âge prévue à l'article 50, paragraphe 1, du HBG son caractère approprié et nécessaire?

Du point de vue de la cohérence, comment faut-il apprécier les différentes réglementations du droit de la fonction publique, du droit du travail et du droit de la sécurité sociale qui d'une part poursuivent un relèvement durable de l'âge ouvrant droit à une pension de retraite au taux plein, d'autre part interdisent le licenciement motivé par l'arrivée à l'âge prévu pour la pension de vieillesse normale et d'autre part encore imposent la fin de la relation d'emploi aux personnes arrivées à cet âge?

Est-il important du point de vue de la cohérence que le relèvement progressif des limites d'âge dans la sécurité sociale et dans la fonction publique de l'État fédéral et de certains Lands serve avant tout l'intérêt des salariés à être soumis le plus tard possible aux conditions plus strictes applicables à l'obtention d'une pension de vieillesse au taux plein dans le secteur public ou dans le secteur privé? Ces questions doivent-elles être considérées comme dépourvues de pertinence parce que les fonctionnaires des deux sexes soumis au HBG n'ont encore subi aucun relèvement de la limite d'âge, alors que ce relèvement est imminent pour les agents contractuels?

(¹) 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.

**Demande de décision préjudicielle présentée par le
Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Allemagne) le
2 avril 2010 — Peter Köhler/Land Hessen**

(Affaire C-160/10)

(2010/C 161/35)

Langue de procédure: l'allemand

Jurisdiction de renvoi

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Allemagne).

Parties dans la procédure au principal

Partie requérante: Peter Köhler.

Partie défenderesse: Land Hessen.

Questions préjudicielles

- 1) Si elles sont mesurées à l'aune des critères du droit de l'Union, les dispositions du Hessisches Beamtengesetz relatives à la limite d'âge obligatoire, qui déclenche la mise à la retraite des fonctionnaires, poursuivent-elles un but d'intérêt général?

Il se pose à cet égard avant tout les questions spécifiques ci-après:

Quelles sont les exigences spécifiques qu'un tel objectif d'intérêt général doit remplir du point de vue du droit de l'Union? A quelles autres questions la juridiction de renvoi devrait-elle s'attacher pour clarifier la situation de fait?

L'intérêt à économiser les ressources budgétaires et à limiter le coût des ressources humaines — il s'agit en l'espèce d'éviter les recrutements pour diminuer les dépenses de personnel — constitue-t-il un objectif légitime au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE?

Le désir d'un employeur public de planifier dans une certaine mesure les départs définitifs des fonctionnaires peut-il être considéré comme un objectif légitime d'intérêt général, y compris lorsque chaque employeur public soumis au HBG ou au Beamtenstatusgesetz peut développer et imposer ses propres conceptions en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines?

L'intérêt à une «bonne répartition par tranches d'âge» ou à une «bonne structure d'âge» peut-il être un objectif d'intérêt général, même en l'absence de dispositions légales ou de normes générales sur ce qui est souhaitable en matière de tranches d'âge ou de structure d'âge?

L'ouverture de possibilités de promotion pour des fonctionnaires peut-elle être considérée comme un objectif légitime d'intérêt général au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE?

En tant qu'elle vise à éviter les litiges avec les personnes plus âgées au sujet du point de savoir si elles sont toujours aptes à exercer leurs fonctions, une limite d'âge poursuit-elle un objectif légitime d'intérêt général?