



## Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)

28 février 2018\*

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Contrats de travail à durée déterminée successifs – Clause 5, point 1 – Mesures visant à prévenir le recours abusif aux contrats à durée déterminée – Directive 2000/78/CE – Article 6, paragraphe 1 – Interdiction des discriminations fondées sur l'âge – Réglementation nationale permettant le report de la fin du contrat de travail fixée à l'âge normal de la retraite au seul motif de l'acquisition, par le travailleur, d'un droit à pension de retraite »

Dans l'affaire C-46/17,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Landesarbeitsgericht Bremen (tribunal supérieur du travail de Brême, Allemagne), par décision du 23 novembre 2016, parvenue à la Cour le 30 janvier 2017, dans la procédure

**Hubertus John**

contre

**Freie Hansestadt Bremen,**

LA COUR (sixième chambre),

composée de M. C.G. Fernlund, président de chambre, MM. A. Arabadjiev (rapporteur) et S. Rodin, juges,

avocat général : M. H. Saugmandsgaard Øe,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour M. John, par M<sup>es</sup> H. Buroh et J. Steinhauer, Rechtsanwälte,
- pour la Freie Hansestadt Bremen, par M<sup>e</sup> C. Darge, Rechtsanwalt,
- pour le gouvernement allemand, par M. T. Henze ainsi que par M<sup>me</sup> K. Stranz, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek et M. Kellerbauer, en qualité d'agents,

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

\* Langue de procédure : l'allemand.

rend le présent

### Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre »), qui figure à l'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 1999, L 175, p. 43), ainsi que de l'article 1<sup>er</sup>, de l'article 2, paragraphe 1, et 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 2000, L 303, p. 16).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Hubertus John à son ancien employeur, la Freie Hansestadt Bremen (ville libre hanséatique de Brême, Allemagne), au sujet de la cessation de son contrat de travail à l'arrivée du terme convenu, lié à l'atteinte de l'âge normal de la retraite, et du rejet de sa demande de pouvoir continuer à travailler au-delà de cet âge.

### Le cadre juridique

#### *Le droit de l'Union*

L'accord-cadre

- 3 Aux termes de la clause 1, l'accord-cadre a pour objet d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.
- 4 La clause 2 de l'accord-cadre, intitulée « Champ d'application », prévoit, à son point 1 :  
« Le présent accord s'applique aux travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre. »
- 5 La clause 3 de l'accord-cadre, intitulée « Définitions », dispose :  
« Aux termes du présent accord, on entend par :
  1. "travailleur à durée déterminée", une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé ;[...] »
- 6 La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », prévoit, à son point 1 :  
« Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. »

7 La clause 5 de l'accord-cadre, intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », est libellée comme suit :

« 1. 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 des 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.

2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée :

- a) sont considérés comme "successifs" ;
- b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée. »

La directive 2000/78

8 Aux termes du considérant 14 de la directive 2000/78, cette dernière ne porte pas atteinte aux dispositions nationales fixant les âges de la retraite.

9 Aux termes de son article 1<sup>er</sup>, la directive 2000/78 « 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 ».

10 L'article 2 de cette 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 1<sup>er</sup>.

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 1<sup>er</sup> ;
- 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 [...]

[...] »

- 11 L'article 6 de ladite directive, intitulé « Justification des différences de traitement fondées sur l'âge », dispose, à son paragraphe 1 :

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

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre :

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

[...] »

### ***Le droit allemand***

- 12 L'article 41 du livre VI du Sozialgesetzbuch (code de la sécurité sociale), intitulé « Age de la retraite et protection contre le licenciement », dans sa version en vigueur depuis le 23 juin 2014, dispose, à sa troisième phrase (ci-après la « disposition en cause au principal ») :

« Lorsqu'un accord prévoit qu'une relation de travail prend fin au moment où le travailleur atteint l'âge normal de la retraite, les parties au contrat de travail peuvent, par voie d'accord, le cas échéant à plusieurs reprises, reporter la date à laquelle la relation de travail prend fin. »

- 13 L'article 44 de la convention collective applicable à la fonction publique des Länder (ci-après la « convention collective »), intitulé « Régime spécifique pour les travailleurs enseignants », prévoit, à son point 4 relatif à la section V, intitulé « Limitation de durée et cessation du contrat de travail » :

« Le contrat de travail prend fin, sans qu'une résiliation soit nécessaire, à l'issue du semestre (31 janvier ou 31 juillet) au cours duquel l'enseignant a atteint l'âge fixé par la loi pour bénéficier de la pension de retraite ordinaire. »

### **Le litige au principal et les questions préjudicielles**

- 14 M. John, né le 8 juillet 1949, a été engagé, le 25 septembre 2001, par la ville libre hanséatique de Brême en qualité d'enseignant contractuel. Le contrat de travail était soumis à la convention collective des agents contractuels de la fonction publique allemande, remplacée par la convention collective.
- 15 En application de la convention collective, ledit contrat de travail devait prendre fin à la date à laquelle l'enseignant atteindrait l'âge légal pour bénéficier d'une pension de retraite. Par lettre du 5 février 2014, M. John a demandé à pouvoir continuer à travailler au-delà de cet âge, jusqu'à la fin de l'année scolaire 2014/2015. Le 24 octobre 2014, les parties ont conclu un accord prévoyant que « la cessation automatique du contrat de travail [...] est reportée au 31 juillet 2015, conformément à l'article 44, point 4, de la convention collective ».

- 16 Le 4 février 2015, M. John a demandé à son employeur que la date de fin du contrat soit reportée à l'issue du premier semestre de l'année scolaire 2015/2016, soit le 31 janvier 2016. À la suite du refus qui lui a été opposé, il a intenté une action en justice et fait valoir qu'une durée déterminée du contrat fondée sur la disposition en cause au principal est contraire au droit européen.
- 17 Le Landesarbeitsgericht Bremen (tribunal supérieur du travail de Brême, Allemagne), saisi d'un recours dirigé contre une décision de l'Arbeitsgericht Bremen (tribunal du travail de Brême, Allemagne), s'interroge sur la conformité de la disposition en cause au principal à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre ainsi qu'à l'article 1<sup>er</sup>, à l'article 2, paragraphe 1, et à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78. La juridiction de renvoi retient que le contrat de travail en cause au principal entre dans le champ d'application de l'accord-cadre puisqu'il a pour terme, en vertu de la convention collective, la date à laquelle l'enseignant atteint l'âge légal pour bénéficier d'une pension de retraite. Elle estime, en conséquence, que la prolongation du contrat au-delà de ce terme s'analyse en un renouvellement de contrat à durée déterminée. Elle se demande si les dispositions de droit national, en ce qu'elles ne prévoient aucune restriction à la possibilité pour les parties de reporter la date de cessation du contrat, sont conformes aux stipulations de l'accord-cadre visant à éviter les recours abusifs à une succession de contrats à durée déterminée et ne portent pas atteinte aux dispositions de la directive 2000/78 ou aux principes généraux du droit de l'Union.
- 18 Dans ces conditions, le Landesarbeitsgericht Bremen (tribunal supérieur du travail de Brême) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
- « 1) La clause 5, point 1, de l'[accord-cadre] doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale permettant aux parties à un contrat de travail d'en reporter, d'un commun accord au cours de la relation de travail, sans limite dans le temps ni autre condition et éventuellement à plusieurs reprises, la date de cessation convenue liée à l'atteinte de l'âge normal de la retraite, et ce au seul motif que le travailleur en atteignant l'âge normal de la retraite a droit à une pension de retraite ?
- 2) En cas de réponse affirmative à la première question :
- L'incompatibilité de la réglementation nationale évoquée dans la première question avec la clause 5, point 1, de l'accord-cadre vaut-elle aussi en ce qui concerne le premier report de la cessation du contrat ?
- 3) L'article 1<sup>er</sup>, l'article 2, paragraphe 1, et l'article 6, paragraphe 1, de la directive [2000/78] et/ou les principes généraux du droit [de l'Union] doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale permettant aux parties à un contrat de travail d'en reporter, d'un commun accord au cours de la relation de travail, sans limite dans le temps ni autre condition et éventuellement à plusieurs reprises, la date de cessation convenue liée à l'atteinte de l'âge normal de la retraite, et ce au seul motif que le travailleur en atteignant l'âge normal de la retraite a droit à une pension de retraite ? »

## **Sur les questions préjudicielles**

### ***Sur la troisième question***

- 19 Par sa troisième question, qu'il convient d'examiner en premier lieu, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, paragraphe 2, et l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une disposition nationale, telle que celle en cause au

principal, en ce qu'elle subordonne le report de la date de cessation d'activité des travailleurs ayant atteint l'âge légal pour bénéficier d'une pension de retraite à un accord de l'employeur donné pour une durée déterminée.

- 20 À cet égard, il importe de rappeler que, aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, aux fins de cette dernière, on entend par « principe de l'égalité de traitement » l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'un des motifs énoncés à l'article 1<sup>er</sup> de cette directive, au nombre desquels figure l'âge.
- 21 En vertu de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de ladite directive, il y a discrimination directe lorsqu'une personne, en raison de son âge, est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. En vertu de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un âge donné par rapport à d'autres personnes à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.
- 22 Il convient donc d'examiner si un employé tel que M. John est traité de manière moins favorable qu'un autre se trouvant dans une situation comparable en raison de son âge, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, ou si la disposition en cause au principal est susceptible d'entraîner un désavantage particulier à l'égard de la catégorie d'âge dont il relève, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de cette directive.
- 23 À titre liminaire, il y a lieu de rappeler, d'une part, que, ainsi que le prévoit le considérant 14 de la directive 2000/78, cette dernière ne porte pas atteinte aux dispositions nationales fixant les âges de la retraite. En outre, ainsi que l'a relevé la Commission européenne, les limites d'âge correspondant à l'âge normal de la retraite doivent tenir compte de la diminution des performances des travailleurs qui intervient généralement avec l'âge, ainsi que du souhait et du besoin des travailleurs âgés de disposer comme ils l'entendent de leur temps libre.
- 24 D'autre part, la Cour a jugé que la cessation automatique des contrats de travail des salariés qui remplissent les conditions d'âge et de cotisation pour bénéficier de la liquidation de leurs droits à pension fait, depuis longtemps, partie du droit du travail de nombreux États membres et est d'un usage répandu dans les relations de travail. Ce mécanisme repose sur un équilibre entre considérations d'ordre politique, économique, social, démographique et/ou budgétaire et dépend du choix d'allonger la durée de vie active des travailleurs ou, au contraire, de prévoir le départ à la retraite précoce de ces derniers (arrêt du 12 octobre 2010, Rosenbladt, C-45/09, EU:C:2010:601, point 44 et jurisprudence citée).
- 25 La Cour a, dans son arrêt du 12 octobre 2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601), jugé qu'une disposition analogue à l'article 44 de la convention collective ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs poursuivis, compte tenu de la large marge d'appréciation reconnue aux États membres et aux partenaires sociaux en matière de politique sociale et de l'emploi.
- 26 Or, la disposition mise en cause dans le cadre du litige au principal est non pas l'article 44 de la convention collective relatif au principe de cessation automatique de la relation de travail à l'issue du semestre au cours duquel le travailleur a atteint l'âge normal de la retraite, mais une disposition qui permet au contraire aux parties au contrat de travail de reporter la date de cessation de la relation de travail ainsi fixée. En effet, elle leur permet, ainsi qu'il ressort du libellé même de la troisième question, de reporter cette date, éventuellement à plusieurs reprises, de façon inconditionnelle et non limitée dans le temps.

- 27 S'agissant de la question d'éventuels effets défavorables ou désavantageux de la disposition en cause au principal, le gouvernement allemand fait valoir que cette dernière concerne non pas à proprement parler la limite d'âge prévue pour la cessation d'une relation d'emploi, mais la possibilité de reporter d'un commun accord la cessation de la relation d'emploi, ce qui offre aux travailleurs qui ont atteint l'âge normal de la retraite une possibilité supplémentaire de participer à l'organisation de la cessation de leur relation de travail.
- 28 Selon le gouvernement allemand, en adoptant la disposition en cause au principal, le législateur national a entendu instituer, conformément aux vœux des partenaires sociaux, une possibilité flexible et juridiquement sûre de maintenir, en cas de besoin et sous certaines conditions, une relation de travail au-delà de l'âge normal de la retraite.
- 29 Cette interprétation n'est pas infirmée par la juridiction de renvoi, selon laquelle la disposition en cause au principal peut être perçue comme permettant une dérogation au principe de la cessation automatique du contrat de travail lorsque le travailleur atteint l'âge normal de la retraite. En effet, à la différence des travailleurs plus jeunes, le travailleur qui atteint l'âge normal de la retraite peut se voir offrir le choix entre proroger la relation de travail et quitter totalement la vie professionnelle.
- 30 La circonstance que les parties au contrat de travail en cause peuvent reporter la date de cessation de la relation de travail à plusieurs reprises, de façon inconditionnelle et non limitée dans le temps, ne saurait remettre en cause cette constatation. Au contraire, de tels éléments sont de nature à renforcer le caractère favorable ou avantageux de cette disposition dans la mesure où ils constituent des modalités de la poursuite d'une relation de travail, qui ne peut en tout état de cause survenir sans l'accord des deux parties au contrat, intervenant au cours de la relation de travail.
- 31 Il y a lieu de constater que de telles conditions sont, en principe, de nature à permettre à un travailleur, tout comme à son employeur, de poursuivre la relation de travail uniquement s'ils considèrent cette option comme avantageuse, dans le contexte d'une activité qui se poursuit postérieurement à l'atteinte par le travailleur de l'âge normal de la retraite. Il ressort d'ailleurs du dossier dont dispose la Cour que M. John a, devant la juridiction de renvoi, contesté le refus de son employeur d'accéder à sa demande d'un second report de la date de cessation d'activité.
- 32 Dans de telles circonstances, une telle disposition ne saurait être considérée comme une mesure défavorable, au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78, à l'égard des personnes ayant atteint l'âge de la retraite par rapport à celles n'ayant pas encore atteint cet âge.
- 33 Par conséquent, il convient de répondre à la troisième question que l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une disposition nationale, telle que celle en cause au principal, en ce qu'elle subordonne le report de la date de cessation d'activité des travailleurs ayant atteint l'âge légal pour bénéficier d'une pension de retraite à un accord de l'employeur donné pour une durée déterminée.

### ***Sur les première et deuxième questions***

- 34 Par ses première et deuxième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande si la clause 5, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition nationale, telle que celle en cause au principal, en ce qu'elle permet aux parties à un contrat de travail d'en reporter, d'un commun accord au cours de la relation de travail, sans limite dans le temps ni autre condition et éventuellement à plusieurs reprises, la date de cessation convenue liée à l'atteinte de l'âge normal de la retraite, et ce au seul motif que le travailleur en atteignant l'âge normal de la retraite a droit à une pension de retraite.

- 35 Le gouvernement allemand fait valoir, à titre liminaire, que le litige au principal ne relève pas du champ d'application de l'accord-cadre. En effet, selon ce gouvernement, la cessation du contrat de travail à la date à laquelle le salarié atteint l'âge de la retraite ne saurait conduire à qualifier la relation de travail de « contrat à durée déterminée ». Un tel contrat ne pourrait en effet être considéré comme instituant une relation de travail à court terme, une période de plusieurs décennies pouvant s'écouler entre la conclusion du contrat de travail et la date de l'âge de départ normal à la retraite. De même, le report, par les parties, de la date de cessation du contrat de travail aurait pour condition la poursuite sans interruption du contrat de travail préexistant et ne saurait donc s'analyser comme la conclusion d'un nouveau contrat de travail à durée déterminée.
- 36 La juridiction de renvoi considère à cet égard que, dans la mesure où s'applique au contrat en cause au principal l'article 44, point 4, de la convention collective, en vertu duquel la relation de travail prend fin à l'issue du semestre au cours duquel le travailleur a atteint l'âge fixé par la loi pour percevoir une pension de retraite, il s'agit de la fixation d'un terme, donc d'une durée déterminée.
- 37 Il y a lieu de rappeler que, si le champ d'application de l'accord-cadre est, ainsi qu'il ressort du libellé de la clause 2, point 1, de celui-ci, conçu de manière large, visant de façon générale les « travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre », il n'en demeure pas moins que la définition des contrats et des relations de travail auxquels s'applique l'accord-cadre relève non pas de celui-ci ou du droit de l'Union, mais de la législation et/ou des pratiques nationales (arrêt du 15 mars 2012, Sibilio, C-157/11, non publié, EU:C:2012:148, point 42).
- 38 La Cour peut toutefois, dans le cadre de la coopération judiciaire instaurée par l'article 267 TFUE, à partir des éléments du dossier, fournir à la juridiction nationale les éléments d'interprétation du droit de l'Union qui pourraient lui être utiles dans l'appréciation des effets des règles de celui-ci (voir, en ce sens, arrêt du 21 juin 2017, W e.a., C-621/15, EU:C:2017:484, point 40 et jurisprudence citée).
- 39 Il convient ainsi de rappeler que l'accord-cadre part de la prémisse selon laquelle les contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail, tout en reconnaissant que les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs ou pour certaines occupations et activités.
- 40 L'un des objectifs poursuivis par l'accord-cadre est d'encadrer le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée, considéré comme une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs, en prévoyant un certain nombre de dispositions protectrices minimales destinées à éviter la précarisation de la situation des salariés (arrêt du 14 septembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, point 26 et jurisprudence citée).
- 41 Ainsi, le bénéfice de la stabilité de l'emploi est conçu comme un élément majeur de la protection des travailleurs, alors que ce n'est que dans certaines circonstances que des contrats de travail à durée déterminée sont susceptibles de répondre aux besoins tant des employeurs que des travailleurs (arrêt du 14 septembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, point 27 et jurisprudence citée).
- 42 Or, ainsi qu'il a été rappelé au point 24 du présent arrêt, la cessation automatique des contrats de travail des salariés qui remplissent les conditions d'âge et de cotisation pour bénéficier de la liquidation de leurs droits à pension fait, depuis longtemps, partie du droit du travail de nombreux États membres et est d'un usage répandu dans les relations de travail.
- 43 Par ailleurs, ainsi que l'a relevé le gouvernement allemand, la durée d'un contrat de travail tel que celui en cause au principal, selon lequel la relation de travail ne doit prendre fin que lorsque le travailleur a atteint l'âge normal de la retraite, est susceptible de s'étaler sur plusieurs décennies.

- 44 En outre, la cessation automatique des contrats de travail des salariés arrivés à l'âge normal de départ à la retraite offre en substance au travailleur le bénéfice de la stabilité de l'emploi. En effet, comme l'a relevé la juridiction de renvoi, un employé qui atteint l'âge normal pour bénéficier de la pension de retraite légale se trouve, en principe, en fin de vie professionnelle.
- 45 De surcroît, il ne semble pas exclu que le report prévu par la disposition en cause au principal soit considéré comme un simple report contractuel de l'âge de la retraite initialement convenue.
- 46 Il ne ressort donc d'aucun élément soumis à la Cour qu'une telle disposition est susceptible de favoriser le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée ou constitue une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs. Il n'y a en tout état de cause pas lieu de considérer que les limites d'âge correspondant à l'âge normal de la retraite entraînent systématiquement une précarisation de la situation des travailleurs concernés, au sens de l'accord-cadre, si ces derniers bénéficient d'une retraite à taux plein et, en particulier, si l'employeur est autorisé à procéder à un renouvellement du contrat de travail en cause.
- 47 Dans l'hypothèse où, nonobstant les considérations évoquées aux points 42 à 46 du présent arrêt, la juridiction de renvoi considérerait que la conclusion d'un accord tel que celui du 24 octobre 2014, prévoyant le report de la date de cessation d'un contrat de travail tel que celui conclu le 25 septembre 2001, soumis à une clause de cessation automatique de la relation de travail lorsque le travailleur a atteint l'âge légal pour bénéficier d'une pension de retraite, doit être considérée comme une utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, il convient d'examiner si cette disposition s'oppose à une disposition nationale, telle que celle en cause au principal, en ce qu'elle permet aux parties à un contrat de travail d'en reporter, d'un commun accord au cours de la relation de travail, sans limite dans le temps ni autre condition et éventuellement à plusieurs reprises, la date de cessation convenue liée à l'atteinte de l'âge normal de la retraite, et ce au seul motif que le travailleur en atteignant l'âge normal de la retraite a droit à une pension de retraite.
- 48 Il convient de rappeler que la clause 5 de l'accord-cadre impose, à son point 1, aux États membres l'adoption de l'une au moins des mesures qu'elle énumère, lorsque leur droit interne ne contient pas de mesures légales équivalentes. Les mesures ainsi énumérées au point 1, sous a) à c), de ladite clause, au nombre de trois, ont trait, respectivement, à des raisons objectives justifiant le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée, à la durée maximale totale de ces contrats ou de ces relations de travail successifs et au nombre de renouvellements de ceux-ci (arrêt du 14 septembre 2016, Martínez Andrés et Castrejana López, C-184/15 et C-197/15, EU:C:2016:680, point 35 ainsi que jurisprudence citée).
- 49 Si le droit de l'Union prévoit l'obligation pour les États membres d'adopter des mesures préventives, il n'énonce pas de sanctions spécifiques dans l'hypothèse où des abus auraient été constatés. Dans un tel cas, il incombe aux autorités nationales d'adopter des mesures qui doivent revêtir un caractère non seulement proportionné, mais également suffisamment effectif et dissuasif pour garantir la pleine efficacité des normes prises en application de l'accord-cadre (arrêt du 14 septembre 2016, Martínez Andrés et Castrejana López, C-184/15 et C-197/15, EU:C:2016:680, point 36 ainsi que jurisprudence citée).
- 50 Il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur l'interprétation des dispositions du droit interne, cette mission incombant aux juridictions nationales compétentes, lesquelles doivent déterminer si les exigences édictées à la clause 5 de l'accord-cadre sont satisfaites par les dispositions de la réglementation nationale applicable (arrêt du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 66, ainsi que ordonnance du 11 décembre 2014, León Medialdea, C-86/14, non publiée, EU:C:2014:2447, point 48).

- 51 Il incombe donc à la juridiction de renvoi d'apprécier dans quelle mesure les conditions d'application ainsi que la mise en œuvre effective des dispositions pertinentes du droit interne en font une mesure adéquate pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs (arrêts du 7 septembre 2006, Marrosu et Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, point 56, ainsi que du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 67 et jurisprudence citée).
- 52 La Cour, statuant sur renvoi préjudiciel, peut, néanmoins, apporter des précisions visant à guider ladite juridiction dans son appréciation (arrêts du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 68 et jurisprudence citée, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 83).
- 53 En l'occurrence, il importe d'observer que la notion de « raisons objectives », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, vise des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et, partant, de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs. Ces circonstances peuvent résulter notamment de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles de tels contrats ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un État membre (arrêt du 26 janvier 2012, Küçük C-586/10, EU:C:2012:39, point 27).
- 54 Il convient à cet égard de relever que, selon la juridiction de renvoi, un employé qui atteint l'âge normal pour bénéficier de la pension de retraite légale se distingue des autres employés non seulement par le fait qu'il bénéficie d'une couverture sociale, mais aussi parce qu'il se trouve, en principe, en fin de vie professionnelle et n'est donc pas placé, au regard de la durée déterminée de son contrat, face à l'alternative de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.
- 55 En outre, ainsi qu'il a déjà été relevé au point 29 du présent arrêt, la disposition en cause au principal peut être perçue comme permettant une dérogation au principe de la cessation automatique du contrat de travail lorsque le travailleur atteint l'âge normal de la retraite.
- 56 Il ressort, par ailleurs, du dossier dont dispose la Cour que, en vertu de cette disposition, le report de la date de cessation de la relation de travail suppose la conclusion effective d'un accord qui est passé au cours de cette relation de travail, selon lequel la relation de travail existante est poursuivie sans la moindre interruption temporelle, et en vertu duquel les conditions contractuelles ne subissent pour le reste aucune modification. De telles restrictions octroient au travailleur concerné la garantie du maintien des conditions contractuelles initiales, tout en conservant le droit de percevoir une pension de retraite.
- 57 Au vu des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux première et deuxième questions que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une disposition nationale, telle que celle en cause au principal, en ce qu'elle permet aux parties à un contrat de travail d'en reporter, d'un commun accord au cours de la relation de travail, sans limite dans le temps ni autre condition et éventuellement à plusieurs reprises, la date de cessation convenue liée à l'atteinte de l'âge normal de la retraite, et ce au seul motif que le travailleur en atteignant l'âge normal de la retraite a droit à une pension de retraite.

### **Sur les dépens**

- 58 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 (sixième chambre) dit pour droit :

- 1) **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 être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une disposition nationale, telle que celle en cause au principal, en ce qu'elle subordonne le report de la date de cessation d'activité des travailleurs ayant atteint l'âge légal pour bénéficier d'une pension de retraite à un accord de l'employeur donné pour une durée déterminée.**
- 2) **La clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'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, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une disposition nationale, telle que celle en cause au principal, en ce qu'elle permet aux parties à un contrat de travail d'en reporter, d'un commun accord au cours de la relation de travail, sans limite dans le temps ni autre condition et éventuellement à plusieurs reprises, la date de cessation convenue liée à l'atteinte de l'âge normal de la retraite, et ce au seul motif que le travailleur en atteignant l'âge normal de la retraite a droit à une pension de retraite.**

Signatures