



Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

12 septembre 2013*

«Politique sociale — Égalité de traitement entre hommes et femmes — Directive 76/207/CEE — Contrat de travail à durée déterminée conclu avant l'adhésion de l'État membre — Arrivée du terme après l'adhésion — Régime d'emploi fixant la date d'échéance du contrat au dernier jour de l'année dans laquelle l'âge de la retraite est atteint — Différence d'âge entre hommes et femmes»

Dans l'affaire C-614/11,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Oberster Gerichtshof (Autriche), par décision du 25 octobre 2011, parvenue à la Cour le 30 novembre 2011, dans la procédure

Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer

contre

Anneliese Kuso,

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M. T. von Danwitz, président de chambre, MM. A. Rosas (rapporteur), E. Juhász, D. Šváby et C. Vajda, juges

avocat général: M. N. Wahl,

greffier: M^{me} A. Impellizzeri, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 31 janvier 2013,

considérant les observations présentées:

- pour la Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer, par M^e B. Hainz, Rechtsanwalt,
- pour M^{me} Kuso, par M^{es} C. Henseler, H. Pflaum, P. Karlberger et W. Opetnik, Rechtsanwälte ainsi que M^e P. Rindler, Rechtsanwältin,
- pour la Commission européenne, par M. V. Kreuzschitz et M^{me} C. Gheorghiu, en qualité d'agents,

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

rend le présent

* Langue de procédure: l'allemand.

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 3, paragraphe 1, sous a) et c), de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39, p. 40), telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002 (JO L 269, p. 15, ci-après la «directive 76/207»).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant la Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer (chambre régionale d'agriculture du Land de Basse-Autriche, ci-après la «NÖ-LLWK») à M^{me} Kuso au sujet de la cessation de la relation de travail de cette dernière.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 L'article 2 de la directive 76/207 dispose:

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

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

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

[...]
- 4 L'article 3 de ladite directive prévoit:

«1. L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;

[...]

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit la directive 75/117/CEE;

[...]

- 5 La directive 76/207 a été abrogée par la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204, p. 23), avec effet, ainsi que précisé à l'article 34 de cette dernière directive, au 15 août 2009. La directive 2006/54 n'est pas applicable aux faits au principal.

Le droit autrichien

- 6 La loi sur l'égalité de traitement (Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I, 66/2004), qui transpose, notamment, la directive 76/207, énonce à son article 3, intitulé «Égalité de traitement dans les relations de travail»:

«Nul ne peut faire l'objet de discriminations directes ou indirectes fondées sur le sexe, notamment par référence à sa situation matrimoniale ou familiale, dans le cadre d'une relation de travail, en particulier

1. lors de l'établissement de la relation de travail,

[...]

3. lors de l'octroi de prestations sociales facultatives autres que la rémunération,

[...]

7. lors de la cessation de la relation de travail.»

- 7 La relation de travail de M^{me} Kuso est régie par la loi de 1921 sur le statut des employés (Angestelltengesetz 1921). Plus particulièrement, l'article 19, paragraphe 1, de cette loi énonce qu'un contrat de travail prend fin avec l'expiration du temps pour lequel il a été conclu.

- 8 Il ressort de la décision de renvoi que le contrat de travail à durée déterminée de M^{me} Kuso était soumis au régime d'emploi et de rémunération de la Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer (Dienst- und Besoldungsordnung der Niederösterreichischen Landes-Landwirtschaftskammer, ci-après la «DO»). Il convient, selon la juridiction de renvoi, de considérer ce dispositif juridique comme faisant partie de l'ensemble de la réglementation nationale au regard de laquelle il est demandé à la Cour de fournir une interprétation du droit de l'Union.

- 9 Ledit régime limite le droit de licenciement de l'employeur en établissant un régime spécial selon lequel, sauf faute grave, les salariés ne peuvent être licenciés que pour certains motifs déterminés.

- 10 La DO contient les dispositions suivantes:

«Article 25 – Fin de la relation de travail

- 1) La relation de travail des travailleurs ayant obtenu le statut d'ayant droit à pension prend fin:

- a) par la mise à la retraite temporaire ou permanente

[...]

- 2) La relation de travail des travailleurs ayant obtenu le statut de travailleur ne pouvant être licencié prend fin:

- a) par l'atteinte de la limite d'âge

[...]

3) L'employeur peut en outre mettre fin à la relation de travail d'un travailleur ayant obtenu le statut de travailleur ne pouvant être licencié, contre la volonté de celui-ci,

[...]

c) si, à la date de la fin de la relation de travail, le travailleur a acquis, en application de la législation en matière de sécurité sociale, le droit à une prestation de pension de son propre chef.

Article 26 – Mise à la retraite

1) La mise à la retraite temporaire ou permanente du travailleur contre sa volonté relève de la seule compétence du comité directeur de la [NÖ-LLWK] et est soumise aux dispositions du régime des pensions.

[...]

Article 65 – Admission à la retraite permanente

Le travailleur masculin est admis à la retraite permanente à la fin de l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de 65 ans, le travailleur féminin à la fin de l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de 60 ans.»

Le litige au principal et la question préjudicielle

- 11 M^{me} Kuso était employée depuis le 1^{er} mars 1967 par la NÖ-LLWK dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée. Le 1^{er} janvier 1980, elle a consenti, moyennant le recours à un contrat-type, intégrant la DO, à obtenir le statut de travailleur ne pouvant pas être licencié, statut ayant pour conséquence la limitation de la durée du contrat prévue à l'article 25, paragraphe 2, de la DO.
- 12 M^{me} Kuso a atteint l'âge de 60 ans en 2008. Le 18 juillet 2008, le chef du service du personnel l'a informée par téléphone de ce que sa demande de maintien dans son emploi au-delà de l'âge de la retraite avait été rejetée lors de la réunion du bureau de la NÖ-LLWK du 14 juillet 2008. Celle-ci a considéré que la relation de travail se terminerait à la fin de l'année 2008. Dans un courrier du 25 juillet 2008, M^{me} Kuso a été avisée de ce qu'une prolongation de sa relation de travail au-delà du 31 décembre 2008 n'était pas acceptée et que sa relation de travail était réputée comme résolue au 31 décembre 2008.
- 13 M^{me} Kuso a contesté la licéité de la rupture de sa relation de travail devant le Landesgericht Korneuburg. Le jugement rendu par ce dernier le 21 janvier 2009, qui lui était défavorable, a été réformé par un arrêt rendu du 18 mars 2010 par l'Oberlandesgericht Wien, statuant comme juridiction d'appel en matière de droit du travail et de la sécurité sociale. La NÖ-LLWK a alors introduit un recours en «Revision» devant l'Oberster Gerichtshof.
- 14 La juridiction de renvoi souligne, d'une part, que la DO, qui fait partie intégrante du contrat de travail de M^{me} Kuso, prévoit, notamment, que la relation de travail prend fin le dernier jour de l'année au cours de laquelle le salarié atteint l'âge de la retraite. Or, cet âge diffère selon le sexe des salariés, à savoir 60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes. De plus, le contrat de travail en cause a été conclu avant l'adhésion de la République d'Autriche à l'Union européenne, tandis que l'échéance de ce contrat est arrivée postérieurement à cette adhésion. Eu égard aux principes de sécurité

juridique et de protection de la confiance légitime ainsi qu'à la place occupée par le droit à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, la juridiction de renvoi s'interroge sur le champ d'application temporel et matériel de la directive 76/207.

- 15 L'Oberster Gerichtshof relève, d'autre part, que, si l'affaire au principal possède un certain nombre de similitudes avec l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 18 novembre 2010, Kleist (C-356/09, Rec. p. I-11939), elle s'en distingue au moins à deux égards.
- 16 En premier lieu, la juridiction de renvoi observe que, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Kleist, précité, il avait été mis fin à la relation de travail de M^{me} Kleist sur la base d'une convention collective, considérée comme une norme d'application générale, tandis que la relation de travail de M^{me} Kuso est régie par un contrat individuel de travail conclu à durée déterminée.
- 17 En second lieu, dans ladite affaire, la cessation de la relation de travail avait eu lieu par voie de licenciement. Or, un tel licenciement n'est pas intervenu dans le cas de M^{me} Kuso. Dans l'affaire au principal, la relation de travail est fondée sur un contrat de travail à durée déterminée et a pris fin par l'arrivée du terme de ce contrat. De telles relations de travail se terminant normalement par l'arrivée du terme sans qu'une déclaration soit nécessaire à cet effet, la juridiction de renvoi se demande donc s'il y a lieu de distinguer les circonstances de l'affaire au principal de celles ayant amené la Cour à se prononcer dans l'arrêt Kleist, précité, ou bien s'il est possible de transposer, à l'affaire au principal, la solution dégagée par la Cour dans ledit arrêt.
- 18 Estimant que la solution du litige dont il est saisi dépend d'une interprétation du droit de l'Union, l'Oberster Gerichtshof a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«L'article 3, paragraphe 1, sous a) et c), de la directive 76/207 [...] s'oppose-t-il à une réglementation nationale selon laquelle la question d'une discrimination en raison du sexe dans le contexte de la cessation d'une relation de travail intervenant, en vertu d'un contrat individuel de travail à durée déterminée conclu avant l'entrée en vigueur de ladite directive (en l'occurrence avant l'adhésion de la République d'Autriche à l'Union européenne), exclusivement par l'arrivée du terme doit être examinée non pas sur la base de l'accord contractuel fixant une durée déterminée, intervenu avant l'adhésion et considéré comme une 'condition de licenciement', mais uniquement dans le contexte du rejet de la demande de prolongation du contrat, considéré comme une 'condition de recrutement'?»

Sur la question préjudicielle

- 19 Par cette question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3, paragraphe 1, sous a) ou c), de la directive 76/207 doit être interprété en ce sens qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, composée d'un régime d'emploi faisant partie intégrante d'un contrat de travail conclu avant l'adhésion de l'État membre concerné à l'Union, qui prévoit que la relation de travail prend fin en raison de l'atteinte de l'âge de la retraite, fixé différemment en fonction du sexe du travailleur, est constitutive d'une discrimination prohibée par ladite directive, lorsque le travailleur concerné atteint cet âge à une date postérieure à ladite adhésion.

Observations soumises à la Cour

- 20 La NÖ-LLWK estime que, dans l'affaire au principal, la seule survenance du terme du contrat est suffisante pour mettre fin à la relation de travail. Or, la relation de travail de M^{me} Kuso a pris fin non par voie de licenciement, mais par l'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée. L'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207 visant uniquement les licenciements, cette disposition ne saurait être invoquée. En outre, le régime d'emploi régissant le contrat de travail en

cause au principal étant antérieur à l'adhésion de la République d'Autriche à l'Union, une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, ne saurait être constitutive d'une discrimination au sens de ladite directive. La NÖ-LLWK considère donc que la question posée devrait uniquement être considérée sous l'angle d'une «condition de recrutement», ce qui implique d'examiner cette question au regard de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 76/207.

- 21 En revanche, M^{me} Kuso et la Commission européenne soutiennent que la question posée doit uniquement être examinée sous l'angle de la fin de la relation de travail. Le contrat de travail étant un contrat à exécution successive, il conviendrait de retenir que, dès l'adhésion de la République d'Autriche à l'Union, les effets d'un tel contrat sont entrés dans le champ d'application de la directive 76/207. En conséquence, il s'agirait de rejeter l'argument tiré de l'antériorité de la conclusion du contrat de travail en cause au principal par rapport à ladite adhésion et d'examiner ladite question au regard de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de cette directive.

Réponse de la Cour

- 22 Il convient de déterminer si, comme le soutiennent M^{me} Kuso et la Commission, la cessation de la relation de travail sur la base de l'article 25, paragraphe 2, sous a), de la DO relève de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207.
- 23 En premier lieu, il importe de s'interroger sur l'applicabilité de cette dernière disposition rationae temporis dans une situation telle que celle en cause au principal.
- 24 Les règles de l'Union de droit matériel doivent être interprétées, en vue de garantir le respect des principes de sécurité juridique et de confiance légitime, comme ne visant des situations acquises antérieurement à leur entrée en vigueur que dans la mesure où il ressort clairement de leurs termes, de leurs finalités ou de leur économie qu'un tel effet doit leur être attribué (voir, notamment, arrêt du 29 janvier 2002, Pokrzeptowicz-Meyer, C-162/00, Rec. p. I-1049, point 49 et jurisprudence citée).
- 25 Il convient cependant de rappeler qu'une règle nouvelle s'applique immédiatement aux effets futurs d'une situation née sous l'empire de la règle ancienne (arrêts du 10 juillet 1986, Licata/CES, 270/84, Rec. p. 2305, point 31, et Pokrzeptowicz-Meyer, précité, point 50). La Cour a également jugé que, dès l'adhésion, les dispositions des traités originaires lient les nouveaux États membres et y sont applicables dans les conditions prévues par ces traités et par l'acte d'adhésion en cause (voir arrêt du 2 octobre 1997, Saldanha et MTS, C-122/96, Rec. p. I-5325, point 13).
- 26 En ce qui concerne la directive 76/207 et l'affaire au principal, l'acte relatif aux conditions d'adhésion de la République d'Autriche, de la République de Finlande et du Royaume de Suède et aux adaptations des traités sur lesquels est fondée l'Union européenne (JO 1994, C 241, p. 21 et JO 1995, L 1, p. 1) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1995. L'article 2 de cet acte dispose que, «[d]ès l'adhésion, les dispositions des traités originaires et les actes pris, avant l'adhésion, par les institutions lient les nouveaux États membres et sont applicables dans ces États dans les conditions prévues par ces traités et par le présent acte». À cet égard, l'annexe XV dudit acte, à laquelle renvoie l'article 151 de celui-ci, vise explicitement la directive 76/207.
- 27 Les dispositions de ce même acte n'ayant pas prévu de conditions spécifiques quant à l'application de la directive 76/207, à l'exception d'une dérogation temporelle en ce qui concerne le travail de nuit des femmes figurant à l'annexe XV, point V, de l'acte d'adhésion mentionné au point précédent, situation qui ne fait pas l'objet de l'affaire au principal, cette dernière lie donc la République d'Autriche depuis la date de son adhésion à l'Union de sorte qu'elle s'applique aux effets futurs des situations nées avant l'adhésion de cet État membre à l'Union (voir, en ce sens, arrêt Saldanha et MTS, précité, point 14).

- 28 Il convient ensuite d'écarter l'argument avancé par la NÖ-LLKW selon lequel, en invoquant l'application, dès l'adhésion de la République d'Autriche à l'Union, des dispositions de la directive 76/207 afin de contester la cessation de sa relation de travail, M^{me} Kuso chercherait à remettre en cause des droits acquis avant cette adhésion et compromettrait le principe de protection de la confiance légitime de son employeur.
- 29 En effet, la Cour a jugé qu'un contrat de travail à durée déterminée, qui avait été conclu avant l'entrée en vigueur de l'accord européen établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la République de Pologne, d'autre part, conclu et approuvé au nom de la Communauté par la décision 93/743/Euratom, CECA, CE du Conseil et de la Commission, du 13 décembre 1993 (JO L 348, p. 1), n'épuisait pas ses effets juridiques à la date de sa signature, mais continuait, au contraire, à produire régulièrement ses effets pendant toute sa durée (voir, en ce sens, arrêt Pokrzeptowicz-Meyer, précité, point 52).
- 30 En outre, le champ d'application du principe de protection de la confiance légitime ne saurait être étendu au point d'empêcher, de façon générale, une réglementation nouvelle de s'appliquer aux effets futurs de situations nées sous l'empire de la réglementation antérieure (voir, en ce sens, arrêt Pokrzeptowicz-Meyer, précité, point 55).
- 31 Dans ces circonstances, la NÖ-LLKW n'a pu légitimement s'attendre à ce que la directive 76/207 n'exerce aucune influence sur les règles régissant le contrat conclu en 1980, appelées à devenir pertinentes seulement à la fin de ce contrat. Par conséquent, l'application, dès l'adhésion de la République d'Autriche à l'Union, de cette directive pour contester la cessation de la relation de travail en cause au principal ne saurait être considérée comme affectant une situation antérieurement acquise.
- 32 En deuxième lieu, il y a lieu de rappeler que la Cour a itérativement jugé, d'une part, que l'article 3 de la directive 76/207, qui correspond à l'article 5 de cette directive, dans sa version originale, est inconditionnel et suffisamment précis pour être invoqué par un particulier à l'encontre de l'État (voir arrêts du 26 février 1986, Marshall, 152/84, Rec. p. 723, point 52, ainsi que du 12 juillet 1990, Foster e.a., C-188/89, Rec. p. I-3313, point 21), et, d'autre part, que figure au nombre des entités qui peuvent se voir opposer les dispositions d'une directive susceptibles d'avoir des effets directs un organisme qui, quelle que soit sa forme juridique, a été chargé en vertu d'un acte de l'autorité publique d'accomplir, sous le contrôle de cette dernière, un service d'intérêt public et qui dispose, à cet effet, de pouvoirs exorbitants par rapport aux règles applicables dans les relations entre particuliers (voir, en ce sens, arrêt Foster e.a., précité, point 22). Ainsi que l'indique la juridiction de renvoi, et cette considération n'est contestée ni par les parties au principal ni par la Commission, la NÖ-LLKW compte au nombre des organismes dotés de pouvoirs exorbitants par rapport aux règles applicables dans les relations entre particuliers.
- 33 En troisième lieu, il convient de déterminer si l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207 doit être interprété en ce sens qu'une réglementation nationale prévoyant qu'une relation de travail prend fin en raison de l'arrivée du terme du contrat de travail en référence à un âge distinct pour les hommes et les femmes est constitutive d'une discrimination au sens de ladite directive.
- 34 Il y a lieu de rappeler, d'une part, que l'échéance du contrat de travail à durée déterminée en cause au principal est établie par référence à un régime d'emploi, la DO, qui fait partie intégrante dudit contrat de travail et, d'autre part, que ce régime d'emploi prévoit un âge distinct d'ouverture du droit à la retraite pour les travailleurs de sexe masculin et les travailleurs de sexe féminin.
- 35 Certes, la Cour a jugé que le non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée, lorsque celui-ci est arrivé à son terme normal, ne saurait, en principe, être assimilé à un licenciement (voir, en ce sens, arrêt du 4 octobre 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Rec. p. I-6915, point 45).

- 36 Toutefois, il est de jurisprudence constante que, dans le domaine de l'égalité de traitement, la notion de licenciement s'entend de manière large (voir arrêts du 16 février 1982, *Burton*, 19/81, Rec. p. 555, point 9; *Marshall*, précité, point 34; du 26 février 1986, *Beets-Proper*, 262/84, Rec. p. 773, point 36; du 21 juillet 2005, *Vergani*, C-207/04, Rec. p. I-7453, point 27, et *Kleist*, précité, point 26).
- 37 Plus particulièrement, la Cour a jugé, d'une part, que, dans le cadre de la directive 76/207, le terme «licenciement» doit être entendu de manière à inclure la cessation du lien d'emploi entre le travailleur et son employeur, même dans le cadre d'un régime de départ volontaire (arrêt *Burton*, précité, point 9), et, d'autre part, qu'une politique générale de licenciement, impliquant le licenciement d'une femme au seul motif qu'elle a atteint ou dépassé l'âge auquel elle a droit à une pension d'État et qui est différent pour les hommes et pour les femmes en vertu de la législation nationale constitue une discrimination fondée sur le sexe interdite par cette directive (voir arrêts précités *Marshall*, point 38, et *Kleist*, point 28).
- 38 Or, comme le souligne la Commission dans ses observations écrites, d'une part, par son caractère contraignant et, d'autre part, par la référence à un âge de mise à la retraite distinct pour les travailleurs de sexe masculin et les travailleurs de sexe féminin, le régime d'emploi en cause au principal est comparable à celui qui a été examiné par la Cour dans l'arrêt *Kleist*, précité.
- 39 Dès lors, dans l'affaire au principal, la cessation de la relation de travail de M^{me} Kuso, en vertu de l'article 25, paragraphe 2, sous a), de la DO, s'assimile à un licenciement, au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207.
- 40 Il convient ensuite de déterminer si ladite cessation de la relation de travail constitue un licenciement prohibé au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207. Pour cela, il importe d'examiner si le motif de ce licenciement est ou non constitutif d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe au sens de l'article 2 de cette directive.
- 41 Selon l'article 2, paragraphe 2, premier tiret, de la directive 76/207, est constitutive d'une «discrimination directe» la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.
- 42 En l'occurrence, il résulte de l'article 25 de la DO que la relation de travail des travailleurs prend fin lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite. Or, en vertu des articles 26 et 65 de la DO, l'âge de la retraite est de 65 ans pour les travailleurs de sexe masculin alors qu'il est de 60 ans pour les travailleurs de sexe féminin.
- 43 Le critère employé par lesdites dispositions faisant expressément référence au sexe des travailleurs, il convient donc de retenir qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal est constitutive d'une différence de traitement fondée directement sur le sexe.
- 44 Pour déterminer si ladite différence de traitement constitue une discrimination prohibée au sens de la directive 76/207, il est nécessaire d'examiner si, dans des circonstances telles que celles au principal, les travailleurs de sexe masculin et ceux de sexe féminin se trouvent dans une situation comparable.
- 45 Il est de jurisprudence constante que la comparabilité des situations peut notamment être examinée au regard de l'objet de la réglementation nationale établissant la différence de traitement (voir, en ce sens, arrêts du 9 décembre 2004, *Hlozek*, C-19/02, Rec. p. I-11491, point 46, et *Kleist*, précité, point 34).
- 46 Dans l'affaire au principal, les articles 25, 26 et 65 de la DO, qui établissent la différence de traitement entre hommes et femmes, ont pour objet les conditions dans lesquelles il peut être mis fin à la relation de travail des salariés.

- 47 L'avantage accordé aux travailleurs féminins qui consiste à pouvoir prétendre à une pension de retraite à un âge inférieur de cinq ans à celui fixé pour les travailleurs masculins n'a pas de rapport direct avec l'objet de la réglementation établissant une différence de traitement.
- 48 Ledit avantage ne place pas les travailleurs féminins dans une situation spécifique par rapport aux travailleurs masculins, les hommes et les femmes se trouvant dans des situations identiques en ce qui concerne les conditions de cessation de la relation de travail (voir arrêt Kleist, précité, point 37 et jurisprudence citée).
- 49 Il y a donc lieu de retenir que les travailleurs de sexe masculin et ceux de sexe féminin se trouvent dans une situation comparable.
- 50 Selon l'article 2, paragraphe 2, de la directive 76/207, qui établit une distinction entre les discriminations directes et les discriminations indirectes, seules les secondes peuvent échapper à la qualification de discrimination si elles sont «objectivement justifié[es] par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but [sont] appropriés et nécessaires». Une telle possibilité n'est en revanche pas prévue pour les discriminations directes.
- 51 Une réglementation nationale telle que celle en cause au principal étant constitutive, comme il ressort du point 43 du présent arrêt, d'une différence de traitement fondée directement sur le sexe, la discrimination qu'elle établit ne saurait recevoir de justification objective.
- 52 Dans ces circonstances, dès lors que la Cour a relevé, d'une part, que la différence de traitement instaurée par une réglementation telle que celle en cause au principal est directement fondée sur le sexe et que les travailleurs masculins et les travailleurs féminins se trouvent dans une situation comparable et que, d'autre part, la directive 76/207 ne comporte pas de dérogation applicable aux discriminations directes, il y a lieu de conclure que cette différence de traitement constitue une discrimination directe fondée sur le sexe prohibée par cette directive.
- 53 Il y a donc lieu de répondre à la question posée que l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207 doit être interprété en ce sens qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, composée d'un régime d'emploi faisant partie intégrante d'un contrat de travail conclu avant l'adhésion de l'État membre concerné à l'Union, qui prévoit que la relation de travail prend fin en raison de l'atteinte de l'âge de la retraite, fixé différemment en fonction du sexe du travailleur, est constitutive d'une discrimination directe prohibée par ladite directive, lorsque le travailleur concerné atteint cet âge à une date postérieure à ladite adhésion.

Sur les dépens

- 54 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 (cinquième chambre) dit pour droit:

L'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002, doit être interprété en ce sens qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, composée d'un régime d'emploi faisant partie intégrante d'un contrat de travail conclu avant l'adhésion de l'État membre concerné à l'Union

européenne, qui prévoit que la relation de travail prend fin en raison de l'atteinte de l'âge de la retraite, fixé différemment en fonction du sexe du travailleur, est constitutive d'une discrimination directe prohibée par ladite directive, lorsque le travailleur concerné atteint cet âge à une date postérieure à ladite adhésion.

Signatures