



Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

6 décembre 2012*

«Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail — Directive 2000/78/CE — Interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge et sur un handicap — Indemnité de licenciement — Plan social prévoyant la réduction du montant de l'indemnité de licenciement versée aux travailleurs handicapés»

Dans l'affaire C-152/11,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Arbeitsgericht München (Allemagne), par décision du 17 février 2011, parvenue à la Cour le 28 mars 2011, dans la procédure

Johann Odar

contre

Baxter Deutschland GmbH,

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. A. Rosas, faisant fonction de président de la deuxième chambre, MM. U. Löhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (rapporteur) et C. G. Fernlund, juges,

avocat général: M^{me} E. Sharpston,

greffier: M. K. Malacek, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 18 avril 2012,

considérant les observations présentées:

- pour M. Odar, par M^{es} S. Saller et B. Renkl, Rechtsanwälte,
- pour Baxter Deutschland GmbH, par M^e C. Grundmann, Rechtsanwältin,
- pour le gouvernement allemand, par MM. T. Henze, J. Möller et N. Graf Vitzthum, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par MM. J. Enegren et V. Kreuzschitz, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 12 juillet 2012,

rend le présent

* Langue de procédure: l'allemand.

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 2 et 6, paragraphe 1, second alinéa, sous a), 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 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Odar à son ancien employeur, Baxter Deutschland GmbH (ci-après «Baxter») au sujet du montant de l'indemnité de licenciement qu'il a perçu conformément au plan de prévoyance sociale (ci-après le «PPS»), conclu entre cette société et son comité d'entreprise.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 Les considérants 8, 11, 12 et 15 de la directive 2000/78 sont libellés comme suit:
 - «(8) Les lignes directrices pour l'emploi en 2000, approuvées par le Conseil européen de Helsinki les 10 et 11 décembre 1999, soulignent la nécessité de promouvoir un marché du travail favorable à l'insertion sociale en formulant un ensemble cohérent de politiques destinées à lutter contre la discrimination à l'égard de groupes tels que les personnes handicapées. Elles soulignent également la nécessité d'accorder une attention particulière à l'aide aux travailleurs âgés pour qu'ils participent davantage à la vie professionnelle.

[...]

 - (11) La discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité CE, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité et la libre circulation des personnes.
 - (12) À cet effet, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans les domaines régis par la présente directive doit être interdite dans la Communauté. [...]

[...]

 - (15) L'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales, qui peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques.»
- 4 Aux termes de son article 1^{er}, 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 de la même directive, intitulé «Concept de discrimination», prévoit à ses paragraphes 1 et 2:
 - «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^{er}.

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^{er};
- 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, ou que
 - ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.»

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

«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 de la même directive, intitulé «Justification des différences de traitement fondées sur l'âge», prévoit 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;

[...]»

8 L'article 16 de ladite directive énonce:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que:

- a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;
- b) soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives [...]

Le droit allemand

La législation allemande

9 La directive 2000/78 a été transposée dans l'ordre juridique allemand par la loi générale relative à l'égalité de traitement (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), du 14 août 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897, ci-après l'«AGG»). Cette loi prévoit à son article 1^{er}, intitulé «Objectif de la loi»:

«La présente loi a pour objectif d'empêcher ou d'éliminer tout désavantage fondé sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les croyances, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.»

10 L'article 10 de l'AGG, intitulé «Licéité de certaines différences de traitement fondées sur l'âge», énonce:

«Nonobstant l'article 8, une différence de traitement en raison de l'âge est également autorisée lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée et qu'elle est fondée sur un objectif légitime. Les moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif doivent être appropriés et nécessaires. Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre:

[...]

6. Des différences dans les prestations versées dans le cadre de plans sociaux au sens de la loi sur l'organisation des entreprises [Betriebsverfassungsgesetz] lorsque les parties ont mis en place une réglementation différenciée de l'indemnisation en fonction de l'âge ou du nombre d'années accomplies dans l'entreprise et en mettant l'accent sur les chances des intéressés de retrouver du travail sur le marché de l'emploi, lesquelles dépendent pour l'essentiel de leur âge, ou que des travailleurs ont été exclus du bénéfice des prestations du plan social au motif qu'ils bénéficient d'une couverture économique puisqu'ils ont droit à une pension de retraite, après avoir, le cas échéant, perçu des allocations de chômage.»

11 La loi sur l'organisation des entreprises, dans sa version du 25 septembre 2001 (BGBl. 2001 I, p. 2518), exige, à ses articles 111 à 113, l'adoption de mesures pour atténuer les effets négatifs sur les travailleurs d'une opération de restructuration d'une entreprise. Les employeurs et les comités d'entreprise sont tenus de conclure des plans sociaux à cet effet.

12 L'article 112 de la loi sur l'organisation des entreprises, intitulé «Accord sur les modifications structurelles dans l'entreprise et plan social», prévoit à son paragraphe 1:

«Si la direction et le comité d'entreprise parviennent à un accord d'équilibrage des intérêts s'agissant d'une modification structurelle envisagée dans l'entreprise, l'accord est rédigé par écrit et signé des deux parties. Il en va de même en cas d'accord permettant de compenser ou d'atténuer les conséquences économiques résultant pour les salariés de la modification envisagée dans l'entreprise (plan social). Le plan social produit l'effet d'un accord d'entreprise [...]

- 13 Conformément à l'article 127 du code social, qui figure dans le livre III de celui-ci, le versement des indemnités normales de chômage est effectué pour une durée limitée, déterminée en fonction de l'âge du travailleur et de la durée de ses cotisations. Un travailleur a droit à une indemnité de chômage correspondant à 12 mois de salaire avant l'âge de 50 ans accomplis, à 15 mois après l'âge de 50 ans accomplis, à 18 mois après l'âge de 55 ans accomplis et à 24 mois à l'âge de 58 ans accomplis.

Le plan de prévoyance sociale et le plan social complémentaire

- 14 Baxter a conclu, le 30 avril 2004, un PPS avec le comité central de cette entreprise. L'article 6, paragraphe 1, points 1.1 à 1.5, de ce plan est libellé comme suit:

«1. Indemnités versées dans les cas où il est mis fin à la relation de travail (outre les cas de 'retraite anticipée')

- 1.1 Les travailleurs de l'entreprise auxquels, en dépit de tous les efforts déployés, il ne peut être offert un emploi acceptable dans l'entreprise Baxter [établie en] Allemagne, dont il n'est pas possible de résilier prématurément le contrat de travail au titre de l'article 5 et qui quittent l'entreprise (soit parce qu'ils ont été licenciés pour motif économique, soit parce qu'il a été mis fin à leur relation de travail d'un commun accord entre l'entreprise et le travailleur) perçoivent une indemnité de fin de relation de travail dont le montant brut avant impôt est calculé en euros, selon la formule suivante:

Indemnité = facteur d'âge × nombre d'années dans l'entreprise × rémunération mensuelle brute [ci-après la 'formule standard']

- 1.2 Tableau en fonction du facteur d'âge

Âge	Facteur d'âge	Âge	Facteur d'âge	Âge	Facteur d'âge	Âge	Facteur d'âge	Âge	Facteur d'âge
18	0,35	28	0,60	38	1,05	48	1,30	58	1,70
19	0,35	29	0,60	39	1,05	49	1,35	59	1,50
20	0,35	30	0,70	40	1,10	50	1,40	60	1,30
21	0,35	31	0,70	41	1,10	51	1,45	61	1,10
22	0,40	32	0,80	42	1,15	52	1,50	62	0,90
23	0,40	33	0,80	43	1,15	53	1,55	63	0,60
24	0,40	34	0,90	44	1,20	54	1,60	64	0,30
25	0,40	35	0,90	45	1,20	55	1,65		
26	0,50	36	1,00	46	1,25	56	1,70		
27	0,50	37	1,00	47	1,25	57	1,70		

[...]

1.5 Pour les travailleurs qui ont dépassé l'âge de 54 ans et qui sont licenciés pour motif économique ou à la relation de travail desquels il est mis fin d'un commun accord entre l'entreprise et le travailleur, l'indemnité calculée conformément à l'article 6, paragraphe 1, point 1.1, est comparée au calcul suivant:

nombre de mois avant la première date possible de départ à la retraite \times 0,85 \times rémunération mensuelle brute [ci-après la 'formule alternative']

Si le montant de l'indemnité qui résulte de [la formule standard] devait être plus important que la somme qui résulte de la [formule alternative], c'est la somme la moins importante qui est versée. Cette somme ne doit cependant pas être inférieure à la moitié de l'indemnité calculée conformément à [la formule standard].

Si le résultat de la [formule alternative] est égal à zéro, il y a lieu de verser la moitié de l'indemnité calculée conformément à [la formule standard].»

15 Le 13 mars 2008, Baxter a conclu avec le comité d'entreprise du groupe un plan social complémentaire (ci-après le «PSC»). L'article 7 de ce plan, qui concerne les indemnités, est rédigé comme suit:

«Les travailleurs qui relèvent du présent [PPS] et dont le contrat de travail prend fin en raison de modifications dans l'entreprise perçoivent les prestations suivantes:

7.1 Indemnité: Les travailleurs perçoivent une indemnité unique qui résulte de l'article 6, paragraphe 1, du [PPS].

7.2 Précision: En ce qui concerne l'article 6, point 1.5, du [PPS], les parties conviennent ce qui suit. Par première date possible de départ à la retraite, on entend la date à laquelle le travailleur peut prétendre au bénéfice d'une pension de vieillesse, même s'il s'agit d'une pension comportant une minoration des droits du fait qu'elle a été activée de manière anticipée.

[...]»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

16 Le requérant au principal, M. Odar, est un ressortissant autrichien né en 1950. Il est marié, a deux enfants à charge et a été reconnu gravement handicapé, son taux d'invalidité étant de 50 %. M. Odar a occupé un emploi depuis le 17 avril 1979 auprès de Baxter ou de la société à laquelle Baxter a succédé, en dernier lieu en qualité de responsable du marketing.

17 Baxter a mis fin à la relation de travail de M. Odar par lettre du 25 avril 2008 et lui a proposé de poursuivre cette relation de travail sur le site de Munich-Unterschleißheim (Allemagne). M. Odar a accepté cette proposition et a par la suite décidé de démissionner le 31 décembre 2009 après que les parties eurent convenu que cette démission ne diminuerait pas son droit à indemnité.

18 Ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, M. Odar peut faire valoir à l'égard du régime allemand d'assurance retraite un droit à une pension de vieillesse ordinaire à l'âge de 65 ans, à savoir à partir du 1^{er} août 2015, ainsi qu'un droit au bénéfice d'une pension pour handicap grave à l'âge de 60 ans accomplis, à savoir à partir du 1^{er} août 2010.

19 Baxter a versé à M. Odar une indemnité au titre du PPS d'un montant brut de 308 253,31 euros. En application de la formule standard, l'indemnité susceptible de lui être versée se serait élevée à 616 506,63 euros brut. En se fondant, conformément à la formule alternative, sur l'hypothèse d'un

départ à la retraite à la première date possible, à savoir au 1^{er} août 2010, Baxter a calculé une indemnité s'élevant à 197 199,09 euros brut. Elle lui a donc versé le montant minimal garanti, lequel correspond à la moitié de 616 506,63 euros.

- 20 Par lettre du 30 juin 2010, M. Odar a introduit un recours devant l'Arbeitsgericht München. Il a demandé à ce dernier de condamner Baxter à lui verser une indemnité supplémentaire d'un montant brut de 271 988,22 euros. Cette somme correspond à la différence entre l'indemnité qui lui a été versée et la somme qu'il aurait perçue, avec la même ancienneté dans l'entreprise, s'il avait été âgé de 54 ans lorsque sa relation de travail avec celle-ci a pris fin. M. Odar estime que le calcul de l'indemnité prévue par le PPS le désavantage en raison de son âge et de son handicap.
- 21 La juridiction de renvoi s'interroge sur la compatibilité avec la directive 2000/78 de l'article 10, troisième phrase, point 6, de l'AGG et de la règle figurant à l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS. Elle relève que, si la première de ces deux dispositions nationales n'est pas conforme au droit de l'Union et, par conséquent, ne s'applique pas, il y a lieu de faire droit au recours introduit devant elle par M. Odar. En effet, la règle énoncée dans la seconde disposition ne pourrait pas se fonder sur une norme incompatible avec cette même directive.
- 22 Dans ces conditions, l'Arbeitsgericht München a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:
- «1) Une réglementation nationale qui prévoit qu'une différence de traitement fondée sur l'âge peut être licite lorsque, dans le cadre d'un régime de prévoyance sociale propre à une entreprise, les partenaires sociaux ont exclu du bénéfice des prestations du plan social des travailleurs qui disposent d'une couverture économique au motif qu'ils ont droit au versement d'une pension de vieillesse, le cas échéant après avoir perçu des allocations de chômage, est-elle contraire à l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge, édictée aux articles 1^{er} et 16 de la directive [2000/78], ou une telle discrimination est-elle justifiée conformément à l'article 6, paragraphe 1, [second alinéa], sous a), de [cette directive]?
 - 2) Une réglementation nationale qui prévoit qu'une différence de traitement fondée sur l'âge peut être licite lorsque, dans le cadre d'un régime de prévoyance sociale propre à une entreprise, les partenaires sociaux ont exclu du bénéfice des prestations du plan social des travailleurs qui disposent d'une couverture économique au motif qu'ils ont droit au versement d'une pension de vieillesse, le cas échéant après avoir perçu des allocations de chômage, est-elle contraire à l'interdiction de discrimination fondée sur le handicap édictée aux articles 1^{er} et 16 de la directive [2000/78]?
 - 3) Une réglementation relevant d'un régime de prévoyance sociale propre à une entreprise qui prévoit pour les travailleurs de ladite entreprise, âgés de plus de 54 ans et licenciés pour motif économique, un calcul du montant de leur indemnité en fonction de la première date possible de départ à la retraite, contrairement à la méthode habituelle de calcul, laquelle tient notamment compte de l'ancienneté dans l'entreprise, de sorte que l'indemnité versée est inférieure tout en étant au moins égale à la moitié de l'indemnité habituelle, est-elle contraire à l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge telle qu'elle figure aux articles 1^{er} et 16 de la directive [2000/78] ou une telle discrimination est-elle justifiée conformément à l'article 6, paragraphe 1, [second alinéa], sous a), de [cette directive]?
 - 4) Une réglementation relevant d'un régime de prévoyance sociale propre à une entreprise qui prévoit pour les travailleurs de ladite entreprise, âgés de plus de 54 ans et licenciés pour motif économique, un calcul du montant de leur indemnité en fonction de la première date possible de départ à la retraite, contrairement à la méthode habituelle de calcul, laquelle tient notamment compte de l'ancienneté dans l'entreprise, de sorte que l'indemnité versée est inférieure tout en étant au moins égale à la moitié de l'indemnité habituelle, et qui prend en considération pour

cette autre méthode de calcul une pension de retraite versée en raison d'un handicap est-elle contraire à l'interdiction de discrimination fondée sur le handicap édictée aux articles 1^{er} et 16 de la directive [2000/78]?»

Sur les questions préjudicielles

Sur les deux premières questions

- 23 Par ses deux premières questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 2, paragraphe 2, et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale prévoyant qu'une différence de traitement fondée sur l'âge peut être licite lorsque, dans le cadre d'un régime de prévoyance sociale propre à une entreprise, les partenaires sociaux ont exclu du bénéfice des prestations du plan social des travailleurs qui disposent d'une couverture économique au motif qu'ils ont droit au versement d'une pension de vieillesse, le cas échéant après avoir perçu des allocations de chômage.
- 24 À cet égard, il convient de rappeler d'emblée la jurisprudence constante de la Cour selon laquelle les questions relatives à l'interprétation du droit de l'Union posées par le juge national dans le cadre réglementaire et factuel qu'il définit sous sa responsabilité, et dont il n'appartient pas à la Cour de vérifier l'exactitude, bénéficient d'une présomption de pertinence. Le refus de la Cour de statuer sur une demande formée par une juridiction nationale n'est possible que s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit de l'Union n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (voir, notamment, arrêts du 22 juin 2010, Melki et Abdeli, C-188/10 et C-189/10, Rec. p. I-5667, point 27; du 29 mars 2012, SAG ELV Slovensko e.a., C-599/10, point 15, ainsi que du 12 juillet 2012, VALE Építési, C-378/10, point 18).
- 25 Force est de constater que tel est précisément le cas en l'espèce.
- 26 En effet, les deux premières questions sont fondées sur la prémisse, envisagée par l'article 10, troisième phrase, point 6, de l'AGG, selon laquelle les partenaires sociaux excluent du bénéfice des prestations du plan social des travailleurs qui disposent d'une couverture économique au motif qu'ils ont droit au versement d'une pension de retraite, le cas échéant après avoir perçu des allocations de chômage.
- 27 Or, rien dans la décision de renvoi n'indique que le litige au principal concerne une telle hypothèse. Au contraire, la juridiction de renvoi a relevé que, à la différence de la faculté prévue à ladite disposition de l'AGG, le PPS ne permet pas l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de licenciement des travailleurs proches de la retraite et ne prévoit pas non plus la prise en compte du droit du travailleur aux allocations de chômage. Ainsi qu'il ressort du dossier, M. Odar a perçu une indemnité de licenciement, mais celle-ci a été réduite conformément à l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS, lu en combinaison avec l'article 7, point 7.2, du PSC, ce qu'il conteste par son recours devant ladite juridiction.
- 28 Il apparaît ainsi de manière manifeste que la question de la compatibilité de l'article 10, troisième phrase, point 6, de l'AGG avec la directive 2000/78 présente un caractère abstrait et purement hypothétique au regard de l'objet du litige au principal.
- 29 Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de répondre aux première et deuxième questions posées par la juridiction de renvoi.

Sur la troisième question

- 30 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 2, paragraphe 2, et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation relevant d'un régime de prévoyance sociale propre à une entreprise qui prévoit, pour les travailleurs de celle-ci âgés de plus de 54 ans et faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique, que le montant de l'indemnité à laquelle ils ont droit est calculé en fonction de la première date possible de départ à la retraite, contrairement à la méthode standard de calcul, selon laquelle une telle indemnité est fondée notamment sur l'ancienneté dans l'entreprise, de sorte que l'indemnité versée à ces travailleurs est inférieure à l'indemnité résultant de l'application de cette méthode standard tout en étant au moins égale à la moitié de cette dernière.
- 31 S'agissant, dans un premier temps, de la question de savoir si la réglementation nationale en cause au principal relève du champ d'application de la directive 2000/78, il convient de souligner qu'il ressort tant de l'intitulé et des considérants que du contenu et de la finalité de cette directive 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 1^{er} de la même directive, au nombre desquels figure l'âge.
- 32 Plus particulièrement, il découle de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78 que celle-ci s'applique, dans les limites des compétences conférées à l'Union européenne, «à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics», en ce qui concerne, notamment, «les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération».
- 33 En prévoyant la réduction du montant de l'indemnité de licenciement des travailleurs âgés de plus de 54 ans, l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS affecte les conditions de licenciement de ces travailleurs au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78. Dès lors, une telle disposition nationale relève du champ d'application de cette directive.
- 34 Ainsi qu'il ressort de la jurisprudence constante de la Cour, lorsqu'ils adoptent des mesures entrant dans le champ d'application de la directive 2000/78, laquelle concrétise, dans le domaine de l'emploi et du travail, le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, les partenaires sociaux doivent agir dans le respect de cette directive (arrêts du 13 septembre 2011, Prigge e.a., C-447/09, Rec. p. I-8003, point 48, ainsi que du 7 juin 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, point 22).
- 35 S'agissant de la question de savoir si la réglementation 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 relever que l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS a pour effet, à l'égard des travailleurs qui ont dépassé l'âge de 54 ans et font l'objet d'un licenciement pour motif économique ou pour lesquels il est mis fin à la relation de travail d'un commun accord entre l'entreprise et le travailleur, que l'indemnité calculée conformément à la formule standard est comparée à celle obtenue selon la formule alternative. Le montant le plus faible est octroyé au travailleur concerné, celui-ci ayant toutefois la garantie de percevoir un montant correspondant à la moitié de celui qui résulte de l'application de la formule standard.
- 36 Conformément à ces dispositions, il a été versé à M. Odar un montant de 308 357,10 euros, correspondant à la moitié de l'indemnité résultant de l'application de la formule standard. S'il avait eu 54 ans lors de son licenciement, M. Odar aurait eu droit, toutes choses égales par ailleurs, à une indemnité qui se serait élevée à 580 357,10 euros. Le fait d'avoir plus de 54 ans a donc entraîné l'application de la méthode comparative et le versement d'un montant inférieur à celui auquel il aurait été en droit de prétendre s'il n'avait pas dépassé cet âge. Il apparaît ainsi que la méthode de calcul prévue par le PPS en cas de licenciement pour motif économique est constitutive d'une différence de traitement directement fondée sur l'âge.

- 37 Il convient d'examiner si cette différence de traitement est susceptible d'être justifiée au regard de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78. Cette disposition énonce en effet qu'une différence de traitement fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, 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.
- 38 S'agissant de l'objectif des mesures nationales en cause au principal, la juridiction de renvoi fait observer que les termes de l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS ne fournissent aucune information relative aux objectifs poursuivis. Il ressort toutefois du dossier soumis à la Cour que ces derniers se confondent avec l'objectif de la règle qui figure à l'article 10, troisième phrase, point 6, de l'AGG. Ainsi que le relève la juridiction de renvoi, les modalités choisies dans le cadre du plan social par les partenaires sociaux doivent être de nature à promouvoir effectivement l'objectif visé à cette disposition de l'AGG et à ne pas nuire de manière disproportionnée aux intérêts des groupes d'âge désavantagés.
- 39 Selon l'article 112 de la loi sur l'organisation des entreprises, dans sa version du 25 septembre 2001, le sens et la finalité d'un plan social seraient de compenser ou de réduire les conséquences des modifications structurelles dans l'entreprise concernée. Dans ses observations écrites, le gouvernement allemand a précisé à cet égard que les indemnités versées au titre d'un plan de prévoyance sociale ne visent pas spécifiquement à faciliter la réinsertion dans la vie professionnelle.
- 40 Une différenciation fondée sur l'âge des indemnités versées au titre d'un plan de prévoyance sociale poursuivrait un objectif fondé sur la constatation selon laquelle, puisqu'il s'agit de désavantages économiques pour l'avenir, certains salariés qui ne seront pas confrontés à de tels désavantages résultant de la perte de leur emploi, ou qui n'y seront confrontés que de manière atténuée par rapport à d'autres, peuvent de manière générale être exclus de ces droits.
- 41 Le gouvernement allemand relève à cet égard qu'un plan social doit prévoir une répartition de moyens limités de telle sorte que celui-ci puisse remplir sa «fonction de transition» à l'égard de l'ensemble des travailleurs et non pas seulement des plus âgés de ceux-ci. Un tel plan ne peut pas en principe conduire à mettre en péril la survie de l'entreprise ou les emplois restants. L'article 10, troisième phrase, point 6, de l'AGG permettrait également de limiter les possibilités d'abus consistant, pour un travailleur, à bénéficier d'une indemnité destinée à le soutenir dans la recherche d'un nouvel emploi alors qu'il va partir à la retraite.
- 42 Ladite disposition nationale aurait ainsi pour objet l'octroi d'une compensation pour l'avenir, la protection des travailleurs plus jeunes et l'aide à leur réinsertion professionnelle, tout en tenant compte de la nécessité d'une juste répartition des moyens financiers limités d'un plan social.
- 43 De tels objectifs sont susceptibles de justifier, à titre de dérogation au principe de l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, des différences de traitement liées, notamment, «à la mise en place de conditions spéciales [...] d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés [...], en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection», au sens de l'article 6, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 2000/78.
- 44 En outre, doit être considéré comme légitime l'objectif d'éviter qu'une indemnité de licenciement ne bénéficie à des personnes qui ne cherchent pas un nouvel emploi, mais vont percevoir un revenu de substitution prenant la forme d'une pension de vieillesse (voir, en ce sens, arrêt du 12 octobre 2010, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, Rec. p. I-9343, point 44).

- 45 Dans ces conditions, il y a lieu d'admettre que des objectifs tels que ceux poursuivis par l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS doivent, en principe, être considérés comme étant de nature à justifier «objectivement et raisonnablement», «dans le cadre du droit national», ainsi que le prévoit l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78, une différence de traitement fondée sur l'âge.
- 46 Encore faut-il vérifier si les moyens mis en œuvre pour réaliser ces objectifs sont appropriés et nécessaires et s'ils n'excèdent pas ce qui est requis pour atteindre l'objectif poursuivi.
- 47 Il convient de rappeler à cet égard que les États membres et, le cas échéant, les partenaires sociaux au niveau national disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser (voir, en ce sens, arrêt du 5 juillet 2012, Hörnfeldt, C-141/11, point 32).
- 48 S'agissant du caractère approprié des dispositions en cause du PPS et du PSC, il y a lieu de relever que la réduction du montant de l'indemnité de licenciement octroyée aux travailleurs qui, à la date de leur licenciement, bénéficient d'une couverture économique n'apparaît pas déraisonnable au regard de la finalité de tels plans sociaux, consistant à apporter une protection plus importante aux travailleurs pour lesquels la transition vers un nouvel emploi s'avère délicate en raison de leurs moyens financiers limités.
- 49 Dès lors, il convient de considérer qu'une disposition telle que l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS n'apparaît pas manifestement inappropriée pour atteindre l'objectif légitime d'une politique de l'emploi telle que celle poursuivie par le législateur allemand.
- 50 En ce qui concerne le caractère nécessaire de ces dispositions, il y a lieu, certes, de relever que l'article 7, point 7.2, du PSC prévoit que la première date possible de départ à la retraite, au sens de l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS, correspond à la date à laquelle le travailleur peut prétendre au bénéfice d'une pension de vieillesse, même s'il s'agit d'une pension comportant une minoration des droits en raison du fait qu'elle a été activée de manière anticipée.
- 51 Toutefois, comme il a été constaté au point 27 du présent arrêt, le PPS ne prévoit que la réduction du montant de l'indemnité de licenciement octroyé à ces travailleurs.
- 52 À cet égard, il y a lieu de relever, d'une part, que l'article 6, point 1.5, du PPS prévoit que l'indemnité octroyée au travailleur concerné correspond au montant, calculé selon la formule standard ou selon la formule alternative, qui est le moins élevé, le bénéficiaire ayant toutefois la garantie que le montant qui lui sera effectivement versé sera au moins égal à la moitié de celui obtenu en application de la formule standard. En outre, ainsi qu'il ressort du tableau reproduit au point 14 du présent arrêt, le facteur d'âge, qui constitue l'un des coefficients de la formule standard et de la formule alternative, augmente progressivement depuis l'âge de 18 ans (0,35) jusqu'à celui de 57 ans (1,70). Ce n'est qu'à 59 ans que ce facteur commence à régresser (1,50) pour atteindre son taux minimal à l'âge de 64 ans (0,30). D'autre part, ainsi que le prévoit le troisième alinéa de cette disposition, même si l'application de la formule alternative aboutit à un résultat égal à zéro, le travailleur concerné aura droit au versement d'une indemnité égale à la moitié de celle calculée conformément à la formule standard.
- 53 Au regard des appréciations de la juridiction de renvoi, il convient de relever que l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS est le fruit d'un accord négocié entre les représentants des employés et ceux des employeurs qui ont ainsi exercé leur droit de négociation collective reconnu en tant que droit fondamental. Le fait de laisser ainsi aux partenaires sociaux le soin de définir un équilibre entre leurs intérêts respectifs offre une flexibilité non négligeable, chacune des parties pouvant, le cas échéant, dénoncer l'accord (voir, en ce sens, arrêt du 12 octobre 2010, Rosenblatt, C-45/09, Rec. p. I-9391, point 67).

54 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la troisième question que les articles 2, paragraphe 2, et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation relevant d'un régime de prévoyance sociale propre à une entreprise qui prévoit, pour les travailleurs de celle-ci âgés de plus de 54 ans et faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique, que le montant de l'indemnité à laquelle ils ont droit est calculé en fonction de la première date possible de départ à la retraite, contrairement à la méthode standard de calcul, selon laquelle une telle indemnité est fondée notamment sur l'ancienneté dans l'entreprise, de sorte que l'indemnité versée à ces travailleurs est inférieure à l'indemnité résultant de l'application de cette méthode standard tout en étant au moins égale à la moitié de cette dernière.

Sur la quatrième question

55 Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation relevant d'un régime de prévoyance sociale propre à une entreprise qui prévoit, pour les travailleurs de celle-ci âgés de plus de 54 ans et faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique, que le montant de l'indemnité à laquelle ils ont droit est calculé en fonction de la première date possible de départ à la retraite, contrairement à la méthode standard de calcul, selon laquelle une telle indemnité est fondée notamment sur l'ancienneté dans l'entreprise, de sorte que l'indemnité versée est inférieure à l'indemnité résultant de l'application de cette méthode standard tout en étant au moins égale à la moitié de cette dernière, et qui prend en considération, lors de la mise en œuvre de cette autre méthode de calcul, la possibilité de percevoir une pension de retraite anticipée versée en raison d'un handicap.

56 S'agissant, en premier lieu, de la question de savoir si l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS, lu en combinaison avec l'article 7, point 7.2, du PSC, contient une différence de traitement fondée sur le handicap au sens de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, il y a lieu de relever que le montant de l'indemnité de licenciement versé au salarié concerné est réduit, conformément à cet article 7, point 7.2, en tenant compte de la première date possible de départ à la retraite. Or, l'admission au bénéfice d'une pension de retraite est soumise à une condition d'âge minimal et cet âge est différent pour les personnes gravement handicapées.

57 Comme l'a relevé M^{me} l'avocat général au point 50 de ses conclusions, le premier élément de la méthode de calcul selon la formule alternative sera toujours inférieur, dans le cas d'un travailleur gravement handicapé, à celui applicable à un travailleur valide ayant le même âge. En l'espèce, le fait que ce calcul est fondé, d'une manière apparemment neutre, sur l'âge de départ à la retraite a pour résultat que les travailleurs gravement handicapés, qui bénéficient de la possibilité de partir à la retraite à un âge moins élevé, à savoir 60 ans et non pas 63 ans comme c'est le cas pour les travailleurs valides, perçoivent une indemnité de licenciement moins importante, et cela en raison de leur handicap grave.

58 Ainsi qu'il ressort des observations de M. Odar et comme l'a admis Baxter lors de l'audience, le montant de l'indemnité de licenciement qu'il aurait perçu, s'il ne souffrait pas d'un handicap grave, se serait élevé à 570 839,47 euros.

59 Il s'ensuit que l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS, lu en combinaison avec l'article 7, point 7.2, du PSC, dont l'application a pour effet que le montant de l'indemnité de licenciement versé à un travailleur gravement handicapé est inférieur à celui perçu par un travailleur valide, entraîne une différence de traitement indirectement fondée sur le critère du handicap au sens des dispositions combinées des articles 1^{er} et 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78.

60 Il convient, en second lieu, d'examiner si, dans un contexte tel que celui régi par la disposition en cause au principal, les travailleurs souffrant d'un handicap grave et appartenant à une tranche d'âge proche de la retraite se trouvent dans une situation comparable, au sens de l'article 2, paragraphe 2,

sous a), de la directive 2000/78, à celle des travailleurs valides appartenant à la même tranche d'âge. Le gouvernement allemand fait en effet valoir que ces deux catégories de travailleurs se trouvent dans des situations de départ objectivement différentes en ce qui concerne leur droit à percevoir une pension.

- 61 Il y a lieu de souligner, à cet égard, que les travailleurs appartenant à des tranches d'âge proches de la retraite se trouvent dans une situation comparable à celle des autres travailleurs concernés par le plan social puisque leur relation de travail avec leur employeur cesse pour le même motif et dans les mêmes conditions.
- 62 En effet, l'avantage accordé aux travailleurs gravement handicapés, qui consiste à pouvoir prétendre à une pension de retraite à partir d'un âge inférieur de trois ans à celui fixé pour les travailleurs valides, ne saurait les placer dans une situation spécifique par rapport à ces travailleurs.
- 63 Conformément à l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, il convient d'examiner si la différence de traitement existant entre ces deux catégories de travailleurs est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, si les moyens mis en œuvre pour réaliser celui-ci sont appropriés et s'ils n'excèdent pas ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi par le législateur allemand.
- 64 À cet égard, d'une part, il a déjà été constaté, aux points 43 à 45 du présent arrêt, que des objectifs tels que ceux poursuivis par l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS doivent, en principe, être considérés comme étant de nature à justifier «objectivement et raisonnablement», «dans le cadre du droit national», ainsi que le prévoit l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78, une différence de traitement fondée sur l'âge. D'autre part, ainsi qu'il ressort du point 49 du présent arrêt, une telle disposition nationale n'apparaît pas manifestement inappropriée pour atteindre l'objectif légitime d'une politique de l'emploi telle que celle poursuivie par le législateur allemand.
- 65 Afin d'examiner si l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS, lu en combinaison avec l'article 7, point 7.2, du PSC, excède ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs poursuivis, il convient de replacer cette disposition dans le contexte dans lequel elle s'inscrit et de prendre en considération le préjudice qu'elle est susceptible d'occasionner aux personnes visées.
- 66 Baxter et le gouvernement allemand font en substance valoir que la réduction du montant de l'indemnité de licenciement perçue par M. Odar est justifiée par l'avantage accordé aux travailleurs gravement handicapés, qui consiste à pouvoir prétendre à une pension de retraite à partir d'un âge inférieur de trois ans à celui fixé pour les travailleurs valides.
- 67 Ce raisonnement ne saurait toutefois être admis. En effet, d'une part, il y a discrimination sur le fondement du handicap lorsque la mesure litigieuse n'est pas justifiée par des facteurs objectifs étrangers à une telle discrimination (voir, par analogie, arrêts du 6 avril 2000, Jørgensen, C-226/98, Rec. p. I-2447, point 29; du 23 octobre 2003, Schönheit et Becker, C-4/02 et C-5/02, Rec. p. I-12575, point 67, ainsi que du 12 octobre 2004, Wippel, C-313/02, Rec. p. I-9483, point 43). D'autre part, un tel raisonnement reviendrait à compromettre l'effet utile des dispositions nationales prévoyant ledit avantage, dont la raison d'être est, en général, de tenir compte des difficultés et des risques particuliers que rencontrent les travailleurs atteints d'un handicap grave.
- 68 Il apparaît ainsi que les partenaires sociaux, en poursuivant l'objectif légitime d'une répartition équitable des moyens financiers limités affectés à un plan social et proportionnée aux besoins des travailleurs concernés, ont omis de tenir compte d'éléments pertinents qui concernent, en particulier, les travailleurs gravement handicapés.
- 69 Ils ont en effet méconnu tant le risque encouru par les personnes atteintes d'un handicap grave, lesquelles rencontrent en général davantage de difficultés que les travailleurs valides pour réintégrer le marché de l'emploi, que le fait que ce risque croît à mesure qu'elles se rapprochent de l'âge de la

retraite. Or, ces personnes ont des besoins spécifiques liés tant à la protection que requiert leur état qu'à la nécessité d'envisager une aggravation éventuelle de celui-ci. Ainsi que l'a relevé M^{me} l'avocat général au point 68 de ses conclusions, il convient de tenir compte du risque que les personnes atteintes d'un handicap grave soient exposées à des besoins financiers incompressibles liés à leur handicap et/ou que, en vieillissant, ces besoins financiers augmentent.

- 70 Il s'ensuit que, en aboutissant au versement d'une indemnité de licenciement pour motif économique à un travailleur gravement handicapé d'un montant inférieur à celle perçue par un travailleur valide, la mesure en cause au principal a pour effet de porter une atteinte excessive aux intérêts légitimes des travailleurs gravement handicapés et excède ainsi ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs de politique sociale poursuivis par le législateur allemand.
- 71 Dès lors, la différence de traitement résultant de l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS ne saurait être justifiée au titre de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78.
- 72 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la quatrième question que l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation relevant d'un régime de prévoyance sociale propre à une entreprise qui prévoit, pour les travailleurs de celle-ci âgés de plus de 54 ans et faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique, que le montant de l'indemnité à laquelle ils ont droit est calculé en fonction de la première date possible de départ à la retraite, contrairement à la méthode standard de calcul, selon laquelle une telle indemnité est fondée notamment sur l'ancienneté dans l'entreprise, de sorte que l'indemnité versée est inférieure à l'indemnité résultant de l'application de cette méthode standard tout en étant au moins égale à la moitié de cette dernière, et qui prend en considération, lors de la mise en œuvre de cette autre méthode de calcul, la possibilité de percevoir une pension de retraite anticipée versée en raison d'un handicap.

Sur les dépens

- 73 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:

- 1) **Les articles 2, paragraphe 2, et 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation relevant d'un régime de prévoyance sociale propre à une entreprise qui prévoit, pour les travailleurs de celle-ci âgés de plus de 54 ans et faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique, que le montant de l'indemnité à laquelle ils ont droit est calculé en fonction de la première date possible de départ à la retraite, contrairement à la méthode standard de calcul, selon laquelle une telle indemnité est fondée notamment sur l'ancienneté dans l'entreprise, de sorte que l'indemnité versée est inférieure à l'indemnité résultant de l'application de cette méthode standard tout en étant au moins égale à la moitié de cette dernière.**
- 2) **L'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation relevant d'un régime de prévoyance sociale propre à une entreprise qui prévoit, pour les travailleurs de celle-ci âgés de plus de 54 ans et faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique, que le montant de l'indemnité à laquelle ils ont droit est calculé en fonction de la première date possible de départ à la retraite, contrairement à**

la méthode standard de calcul, selon laquelle une telle indemnité est fondée notamment sur l'ancienneté dans l'entreprise, de sorte que l'indemnité versée est inférieure à l'indemnité résultant de l'application de cette méthode standard tout en étant au moins égale à la moitié de cette dernière, et qui prend en considération, lors de la mise en œuvre de cette autre méthode de calcul, la possibilité de percevoir une pension de retraite anticipée versée en raison d'un handicap.

Signatures