

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)
22 novembre 2005 *

Dans l'affaire C-144/04,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par l'Arbeitsgericht München (Allemagne), par décision du 26 février 2004, parvenue à la Cour le 17 mars 2004, dans la procédure

Werner Mangold

contre

Rüdiger Helm,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. P. Jann, président de la première chambre, faisant fonction de président, MM. C. W. A. Timmermans, A. Rosas et K. Schiemann, présidents de chambre, MM. R. Schintgen (rapporteur), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, M^{me} R. Silva de Lapuerta, MM. K. Lenaerts, E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet et M. Ilešič, juges,

* Langue de procédure: l'allemand.

avocat général: M. A. Tizzano,
greffier: M^{me} K. Sztranc, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 26 avril 2005,

considérant les observations présentées:

- pour M. Mangold, par M^{es} D. Hummel et B. Karthaus, Rechtsanwälte,
- pour M. Helm, par lui-même, Rechtsanwalt,
- pour le gouvernement allemand, par M. M. Lumma, en qualité d'agent,
- pour la Commission des Communautés européennes, par M^{mes} N. Yerrell et S. Grünheid ainsi que par MM. D. Martin et H. Kreppel, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 30 juin 2005,

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des clauses 2, 5 et 8 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après

l'«accord-cadre»), mis en œuvre par la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175, p. 43), ainsi que de l'article 6 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. Mangold à M. Helm au sujet du contrat de travail à durée déterminée qui le lie à ce dernier (ci-après le «contrat»).

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

L'accord-cadre

- 3 Aux termes de sa clause 1, l'«accord-cadre a pour objet:
 - a) d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination;
 - b) 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, point 1, de l'accord-cadre prévoit:

«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 Aux termes de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre:

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

- a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail;
- b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs;
- c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.»

- 6 La clause 8, point 3, de l'accord-cadre dispose:

«La mise en œuvre du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord.»

La directive 2000/78

- 7 La directive 2000/78 a été adoptée sur le fondement de l'article 13 CE. Les premier, quatrième, huitième et vingt-cinquième considérants de cette directive sont libellés comme suit:

«(1) Conformément à l'article 6 du traité sur l'Union européenne, l'Union européenne est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'État de droit, principes qui sont communs à tous les États membres et elle respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, en tant que principes généraux du droit communautaire.

[...]

- (4) Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et à la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la Déclaration universelle des droits de l'homme, par la Convention des Nations unies sur

l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels et par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signés par tous les États membres. La Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail interdit la discrimination en matière d'emploi et de travail.

[...]

- (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.

[...]

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

- 8 Aux termes de son article 1^{er}, 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».
- 9 L'article 2 de la directive 2000/78, intitulé «Concept de discrimination», énonce à ses paragraphes 1 et 2, sous a):

«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}.»

- 10 L'article 3 de la directive 2000/78, intitulé «Champ d'application», prévoit 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:

- 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 et de rémunération;

[...]»

11 Aux termes de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78:

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

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre:

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

 - b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;

 - c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.»
- ¹² Conformément à l'article 18, premier alinéa, de la directive 2000/78, les États membres devaient prendre les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à celle-ci au plus tard le 2 décembre 2003. Toutefois, aux termes du deuxième alinéa dudit article:

«Pour tenir compte de conditions particulières, les États membres peuvent disposer, si nécessaire, d'un délai supplémentaire de 3 ans à compter du 2 décembre 2003, soit un total de 6 ans, pour mettre en œuvre les dispositions de la présente directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge et [le] handicap. Dans ce cas, ils en informent immédiatement la Commission. Tout État membre qui choisit d'avoir recours à ce délai supplémentaire fait rapport annuellement à la Commission sur les

mesures qu'il prend pour s'attaquer à la discrimination fondée sur l'âge et [le] handicap, et sur les progrès réalisés en vue de la mise en œuvre de la directive. La Commission fait rapport annuellement au Conseil.»

- 13 La République fédérale d'Allemagne ayant demandé à bénéficier d'un tel délai supplémentaire pour la transposition de ladite directive, celui-ci n'expirera que le 2 décembre 2006 en ce qui concerne cet État membre.

La réglementation nationale

- 14 L'article 1^{er} de la loi visant à promouvoir l'emploi (Beschäftigungsförderungsgesetz), telle que modifiée par la loi du 25 septembre 1996 (BGBl. 1996 I, p. 1476, ci-après le «BeschFG 1996»), prévoyait:

«(1) Les contrats de travail à durée déterminée sont autorisés pour une durée maximale de deux ans. Dans cette limite maximale totale de deux ans, un contrat à durée déterminée peut être renouvelé trois fois au maximum.

(2) Les contrats de travail à durée déterminée sont autorisés sans la condition mentionnée au paragraphe 1 si le travailleur a atteint l'âge de 60 ans au moment où commence la relation de travail à durée déterminée.

(3) Les contrats de travail au sens des paragraphes 1 et 2 ne sont pas autorisés lorsqu'il existe un lien étroit avec un contrat de travail antérieur à durée indéterminée ou avec un contrat de travail antérieur à durée déterminée au sens

du paragraphe 1 avec le même employeur. Un tel lien étroit est à présumer notamment lorsque l'intervalle entre les deux contrats de travail est inférieur à quatre mois.

- (4) La possibilité de limiter la durée des contrats de travail pour d'autres raisons demeure inchangée.

[...]»

- 15 En vertu de l'article 1^{er}, paragraphe 6, du BeschFG 1996, cette réglementation était applicable jusqu'au 31 décembre 2000.
- 16 La directive 1999/70 mettant en œuvre l'accord-cadre a été transposée dans l'ordre juridique allemand par la loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée et portant modification et abrogation de dispositions du droit du travail (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen), du 21 décembre 2000 (BGBl. 2000 I, p. 1966, ci-après le «TzBfG»). Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2001.
- 17 Aux termes de l'article 1^{er} du TzBfG, intitulé «Objectif»:

«La loi vise à encourager le travail à temps partiel, à fixer les conditions relatives à la possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée et à empêcher la

discrimination des travailleurs employés à temps partiel et des travailleurs ayant un contrat à durée déterminée.»

18 L'article 14 du TzBfG, qui réglemente les contrats à durée déterminée, dispose:

«(1) Il est licite de conclure un contrat de travail à durée déterminée lorsqu'il y a une raison objective de le faire, c'est-à-dire notamment dans les cas suivants:

1. le besoin d'une prestation de travail est seulement provisoire,
2. la fixation d'une durée déterminée fait suite à une formation ou à des études afin de faciliter l'entrée du travailleur dans la vie active,
3. le travailleur remplace un autre travailleur,
4. la spécificité de la prestation de travail justifie la fixation d'une durée déterminée,
5. la limitation est liée à une période d'essai,
6. des motifs tenant à la personne du travailleur justifient la fixation d'une durée déterminée,

7. le travailleur est rémunéré sur des fonds budgétaires prévus pour un travail à durée déterminée et il est employé conformément à ce régime,
8. la durée déterminée a été fixée d'un commun accord devant un juge.

(2) La conclusion de contrats de travail à durée déterminée est autorisée en l'absence de raison objective dans la limite de deux ans. Dans cette même limite, un contrat à durée déterminée peut être renouvelé trois fois au maximum. La conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée au sens de la première phrase n'est pas autorisée lorsque le travailleur a déjà eu une relation de travail à durée déterminée ou indéterminée avec le même employeur. Une convention collective peut déroger à la première phrase pour la fixation du nombre de renouvellements ou de la durée maximale. Des employeurs et des travailleurs du secteur concerné par une convention mais non liés par celle-ci peuvent convenir de l'application de la convention.

(3) La conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée n'est pas subordonnée à l'existence d'une raison objective lorsque le travailleur a atteint l'âge de 58 ans au moment où la relation de travail à durée déterminée a commencé. La fixation d'une durée déterminée n'est pas licite lorsqu'il existe un lien étroit avec un contrat de travail précédent à durée indéterminée conclu avec le même employeur. Un tel lien étroit est à présumer notamment lorsque l'intervalle entre les deux contrats de travail est inférieur à six mois.

(4) La limitation de la durée d'un contrat de travail doit être mentionnée par écrit.»

¹⁹ L'article 14, paragraphe 3, du TzBfG a été modifié par la première loi pour des prestations de services modernes sur le marché de l'emploi, du 23 décembre 2002

(BGBl. 2002 I, p. 14607, ci-après la «loi de 2002»). La nouvelle version de ladite disposition, qui prend effet au 1^{er} janvier 2003, est désormais libellée comme suit:

«La conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée n'est pas subordonnée à l'existence d'une raison objective lorsque le travailleur a atteint l'âge de 58 ans au moment où la relation de travail à durée déterminée a commencé. La fixation d'une durée déterminée n'est pas licite lorsqu'il existe un lien étroit avec un contrat de travail précédent à durée indéterminée conclu avec le même employeur. Un tel lien étroit est à présumer lorsque l'intervalle entre les deux contrats de travail est inférieur à six mois. Jusqu'au 31 décembre 2006, il convient d'appliquer la première phrase en lisant 52 ans au lieu de 58 ans».

Le litige au principal et les questions préjudicielles

20 Le 26 juin 2003, M. Mangold, alors âgé de 56 ans, a conclu le contrat avec M. Helm, qui exerce la profession d'avocat, ce contrat ayant pris effet au 1^{er} juillet 2003.

21 Aux termes de l'article 5 du contrat:

«1. Le rapport d'emploi commence le 1^{er} juillet 2003 et dure jusqu'au 28 février 2004.

2. La durée du contrat est fondée sur la disposition légale visant à faciliter la conclusion de contrats de travail à durée déterminée avec des travailleurs âgés (dispositions combinées de l'article 14, paragraphe 3, quatrième et première phrases, du TzBfG [...]), puisque le travailleur est âgé de plus de 52 ans.

3. Les parties sont convenues que la durée déterminée du présent contrat n'a pas d'autre raison que celle énoncée au point 2 précédent. Les autres motifs de limitation de la durée d'emploi admis dans leur principe par le législateur et par la jurisprudence sont expressément exclus dans le présent accord.»

- 22 Selon M. Mangold, ledit article 5, en ce qu'il limite la durée de son contrat, est, bien qu'une telle limitation soit conforme à l'article 14, paragraphe 3, du TzBfG, incompatible avec l'accord-cadre et la directive 2000/78.
- 23 M. Helm fait valoir que la clause 5 de l'accord-cadre prescrit aux États membres de prendre des mesures pour éviter les abus résultant de l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs, en particulier en exigeant des raisons objectives justifiant le renouvellement de ces contrats, ou en fixant une durée maximale totale des contrats ou relations de travail à durée déterminée, ou encore en limitant le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.
- 24 Or, selon lui, même si l'article 14, paragraphe 3, quatrième phrase, du TzBfG ne prévoit pas expressément de telles conditions restrictives dans le cas des travailleurs âgés, il existe bien une raison objective, au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, justifiant la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée, qui est la difficulté pour ces travailleurs de trouver un emploi eu égard aux caractéristiques du marché du travail.
- 25 L'Arbeitsgericht München éprouve des doutes sur la compatibilité de l'article 14, paragraphe 3, première phrase, du TzBfG avec le droit communautaire.

- 26 En premier lieu, ladite juridiction considère que cette disposition est contraire à l'interdiction de «régression» stipulée à la clause 8, point 3, de l'accord-cadre, en ce qu'elle a abaissé, à l'occasion de la transposition de la directive 1999/70, de 60 à 58 ans l'âge des personnes exclues de la protection contre le recours non justifié par une raison objective aux contrats de travail à durée déterminée et, par voie de conséquence, le niveau général de protection dont bénéficie cette catégorie de travailleurs. Une telle disposition serait également contraire à la clause 5 de l'accord-cadre visant à prévenir l'utilisation abusive de tels contrats, dans la mesure où elle ne prévoit aucune restriction à la conclusion de ceux-ci par de nombreux travailleurs, relevant d'une catégorie caractérisée uniquement par l'âge.
- 27 En deuxième lieu, la juridiction de renvoi s'interroge sur la compatibilité d'une réglementation telle que l'article 14, paragraphe 3, du TzBfG avec l'article 6 de la directive 2000/78, dans la mesure où l'abaissement de 58 à 52 ans, par la loi de 2002, de l'âge auquel il est permis de conclure des contrats de travail à durée déterminée, sans raison objective, ne garantirait pas la protection des personnes âgées au travail. Le principe de proportionnalité ne serait pas non plus respecté.
- 28 Certes, ladite juridiction constate que, à la date de la conclusion du contrat, soit le 26 juin 2003, le délai de transposition en droit interne de la directive 2000/78 n'était pas encore expiré. Toutefois, elle rappelle que, selon le point 45 de l'arrêt du 18 décembre 1997, *Inter-Environnement Wallonie* (C-129/96, Rec. p. I-7411), un État membre destinataire d'une directive est tenu, pendant le délai de transposition de celle-ci, de s'abstenir de prendre des mesures de nature à compromettre sérieusement le résultat prescrit par cette directive.
- 29 Or, dans l'affaire au principal, la modification apportée à l'article 14, paragraphe 3, du TzBfG par la loi de 2002 est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2003, soit postérieurement à la publication de la directive 2000/78 au *Journal officiel des Communautés européennes*, mais avant l'expiration du délai de transposition prévu à l'article 18 de celle-ci.

- 30 En troisième lieu, la juridiction de renvoi soulève la question de savoir si le juge national est tenu, dans un litige entre particuliers, d'écarter des règles du droit interne incompatibles avec le droit communautaire. Elle considère, à cet égard, que la primauté de ce dernier devrait la conduire à conclure que l'article 14, paragraphe 3, du TzBfG est inapplicable dans sa totalité et que, partant, doit trouver à s'appliquer la règle fondamentale énoncée au paragraphe 1 du même article, selon laquelle il doit exister une raison objective de conclure un contrat de travail à durée déterminée.
- 31 C'est dans ces conditions que l'Arbeitsgericht München a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:
- «1) a) La clause 8, point 3, de l'accord-cadre [...] est-elle à interpréter en ce sens que, transposée en droit interne, elle s'oppose à une régression découlant de l'abaissement de l'âge de 60 à 58 ans?
- b) La clause 5, point 1, de l'accord-cadre [...] est-elle à interpréter en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale telle que celle en litige ici, qui ne prévoit pas de restrictions correspondant à l'une des trois hypothèses visées audit point?
- 2) L'article 6 de la directive 2000/78 [...] est-il à interpréter en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en litige ici, qui autorise à assortir d'une durée déterminée les contrats de travail des salariés âgés de 52 ans, et ce sans raison objective, contrairement au principe qui exige une telle raison objective?

- 3) S'il est répondu par l'affirmative à l'une de ces trois questions: le juge national doit-il écarter la réglementation nationale contraire au droit communautaire et appliquer le principe général du droit interne en vertu duquel il n'est licite de fixer des durées déterminées que pour une raison objective?»

Sur la recevabilité du renvoi préjudiciel

- 32 Lors de l'audience, la recevabilité de la demande de décision préjudicielle a été mise en doute par la République fédérale d'Allemagne au motif que le litige au principal présenterait un caractère fictif ou artificiel. En effet, M. Helm aurait déjà, dans le passé, publiquement défendu une thèse identique à celle de M. Mangold quant à l'illégalité de l'article 14, paragraphe 3, du TzBfG.
- 33 À cet égard, il convient tout d'abord de rappeler que, en vertu de l'article 234 CE, lorsqu'une question d'interprétation du traité CE ou des actes dérivés pris par les institutions de la Communauté est soulevée devant une juridiction d'un État membre, cette juridiction peut, si elle estime qu'une décision est nécessaire pour rendre son jugement, demander à la Cour de statuer sur cette question (voir, notamment, arrêt du 21 mars 2002, *Cura Anlagen*, C-451/99, Rec. p. I-3193, point 22).
- 34 Dans le cadre de cette procédure de renvoi, le juge national, qui est seul à avoir une connaissance directe des faits de l'affaire, est le mieux placé pour apprécier, au regard des particularités de celle-ci, la nécessité d'une décision préjudicielle pour rendre son jugement (voir arrêts du 16 juillet 1992, *Meilicke*, C-83/91, Rec. p. I-4871, point 23; du 7 juillet 1994, *McLachlan*, C-146/93, Rec. p. I-3229, point 20; du 9 février 1995, *Leclerc-Siplec*, C-412/93, Rec. p. I-179, point 10, et du 30 septembre 2003, *Inspire Art*, C-167/01, Rec. p. I-10155, point 43).

- 35 En conséquence, dès lors que les questions posées par le juge national portent sur l'interprétation d'une disposition de droit communautaire, la Cour est, en principe, tenue de statuer (voir arrêts du 8 novembre 1990, *Gmurzynska-Bscher*, C-231/89, Rec. p. I-4003, point 20; *Leclerc-Siplec*, précité, point 11; du 23 février 1995, *Bordessa e.a.*, C-358/93 et C-416/93, Rec. p. I-361, point 10, et *Inspire Art*, précité, point 44).
- 36 Toutefois, la Cour considère qu'il lui appartient, en vue de vérifier sa propre compétence, d'examiner les conditions dans lesquelles elle est saisie par le juge national. En effet, l'esprit de collaboration qui doit présider au fonctionnement du renvoi préjudiciel implique que, de son côté, le juge national ait égard à la fonction confiée à la Cour, qui est de contribuer à l'administration de la justice dans les États membres et non de formuler des opinions consultatives sur des questions générales ou hypothétiques (arrêts du 3 février 1983, *Robards*, 149/82, Rec. p. 171, point 19; *Meilicke*, précité, point 25, et *Inspire Art*, précité, point 45).
- 37 C'est en considération de cette mission que la Cour a estimé ne pas pouvoir statuer sur une question préjudicielle soulevée devant une juridiction nationale lorsqu'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation du droit communautaire n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal.
- 38 Toutefois, dans l'affaire au principal, il ne paraît guère contestable que l'interprétation du droit communautaire sollicitée par la juridiction de renvoi répond effectivement à un besoin objectif inhérent à la solution d'un contentieux pendant devant elle. En effet, il n'est pas contesté que le contrat a effectivement été exécuté et que son application soulève une question d'interprétation du droit communautaire. La circonstance que les parties au litige au principal seraient d'accord sur l'interprétation de l'article 14, paragraphe 3, du TzBfG n'est pas de nature à affecter la réalité de ce litige.

- 39 Il y a lieu, en conséquence, de considérer la demande de décision préjudicielle comme recevable.

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question, sous b)

- 40 Par sa première question, sous b), qu'il convient d'examiner en premier lieu, la juridiction de renvoi demande si la clause 5 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui ne comporte aucune des restrictions prévues par ladite clause pour le recours aux contrats de travail à durée déterminée.
- 41 À cet égard, il importe de relever que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre tend à «prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs».
- 42 Or, ainsi que l'ont confirmé les parties au principal lors de l'audience, le contrat est le premier et unique contrat de travail conclu entre elles.
- 43 Dans ces conditions, l'interprétation de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre est manifestement dénuée de pertinence aux fins de la solution du litige dont est saisie la juridiction de renvoi et, en conséquence, il n'y a pas lieu de répondre à la première question, sous b).

Sur la première question, sous a)

- 44 Par sa première question, sous a), la juridiction de renvoi demande si la clause 8, point 3, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, qui, à l'occasion de la transposition de la directive 1999/70, a abaissé de 60 à 58 ans l'âge au-delà duquel les contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus sans restrictions.
- 45 Force est de constater, à titre liminaire, que, dans l'affaire au principal, le contrat a été conclu le 26 juin 2003, c'est-à-dire sous l'empire du TzBfG tel que modifié par la loi de 2002, laquelle a abaissé l'âge au-delà duquel il est loisible de conclure des contrats de travail à durée déterminée de 58 à 52 ans. En l'occurrence, il est constant que M. Mangold a été engagé par M. Helm à l'âge de 56 ans.
- 46 La juridiction nationale considère toutefois que l'interprétation de ladite clause 8, point 3, lui serait utile pour apprécier la légalité de l'article 14, paragraphe 3, du TzBfG, dans sa version initiale, dans la mesure où, si cette dernière disposition n'était pas conforme au droit communautaire, cela aurait pour effet de rendre caduque la modification de celle-ci par la loi de 2002.
- 47 En tout état de cause, il convient de constater que le législateur allemand avait déjà, à l'occasion de la transposition de la directive 1999/70 dans le droit interne, abaissé de 60 à 58 ans l'âge au-delà duquel des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus.
- 48 Selon M. Mangold, une telle régression, tout comme celle opérée par la loi de 2002, est contraire à la clause 8, point 3, de l'accord-cadre.

- 49 Le gouvernement allemand estime, au contraire, que ledit abaissement d'âge a été compensé par la reconnaissance aux travailleurs liés par un contrat à durée déterminée de nouvelles garanties sociales, telles que l'édiction d'une interdiction générale de discrimination et l'extension aux petites entreprises, ainsi qu'aux relations de travail de courte durée, des restrictions prévues pour le recours à ce type de contrats.
- 50 À cet égard, il ressort des termes mêmes de la clause 8, point 3, de l'accord-cadre que la mise en œuvre de celui-ci ne saurait constituer pour les États membres un motif valable pour opérer une régression du niveau général de la protection des travailleurs précédemment garantie dans l'ordre juridique interne dans le domaine couvert par ledit accord.
- 51 L'expression «mise en œuvre», utilisée sans autre précision à la clause 8, point 3, de l'accord-cadre, ne saurait viser la seule transposition initiale de la directive 1999/70 et, notamment, de son annexe contenant l'accord-cadre, mais doit couvrir toute mesure nationale visant à garantir que l'objectif poursuivi par celle-ci puisse être atteint, y compris celles qui, postérieurement à la transposition proprement dite, complètent ou modifient les règles nationales déjà adoptées.
- 52 En revanche, une régression de la protection garantie aux travailleurs, dans le domaine des contrats à durée déterminée, n'est pas comme telle interdite par l'accord-cadre lorsqu'elle n'est aucunement liée à la mise en œuvre de celui-ci.
- 53 Or, il ressort tant de la décision de renvoi que des observations présentées par le gouvernement allemand lors de l'audience que, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général aux points 75 à 77 de ses conclusions, les abaissements successifs de l'âge au-delà duquel la conclusion de contrats à durée déterminée est admise sans

restrictions sont justifiés non par la nécessité de mettre en œuvre l'accord-cadre, mais par celle de promouvoir l'emploi des personnes âgées en Allemagne.

- 54 Dans ces conditions, il y a lieu de répondre à la première question, sous a), que la clause 8, point 3, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation telle que celle en cause au principal qui, pour des motifs liés à la nécessité de promouvoir l'emploi et indépendamment de la mise en œuvre dudit accord, a abaissé l'âge au-delà duquel des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus sans restrictions.

Sur les deuxième et troisième questions

- 55 Par ses deuxième et troisième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande en substance si l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale telle que celle en cause au principal qui autorise, sans restrictions, à moins qu'il n'existe un lien étroit avec un contrat de travail antérieur à durée indéterminée conclu avec le même employeur, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée lorsque le travailleur a atteint l'âge de 52 ans. Dans l'affirmative, elle s'interroge sur les conséquences qu'il incombe au juge national de tirer de cette interprétation.
- 56 À cet égard, il importe de rappeler que, conformément à son article 1^{er}, la directive 2000/78 tend à établir un cadre général pour lutter, en matière d'emploi et de travail, contre les discriminations fondées sur l'un des motifs visés à cet article, au nombre desquels figure notamment l'âge.
- 57 Or, l'article 14, paragraphe 3, du TzBfG, en prévoyant la possibilité pour les employeurs de conclure sans restrictions des contrats à durée déterminée avec des

travailleurs ayant atteint l'âge de 52 ans, instaure une différence de traitement directement fondée sur l'âge.

- 58 S'agissant précisément des différences de traitement fondées sur l'âge, l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 dispose que les États membres peuvent prévoir que de telles différences de traitement «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». De telles différences peuvent concerner notamment, selon le même paragraphe, second alinéa, sous a), «la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle d'emploi et de travail [...] 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», ainsi que, sous b) et c), la fixation de conditions d'âge dans certaines hypothèses particulières.
- 59 Ainsi qu'il ressort du dossier transmis à la Cour par la juridiction de renvoi, cette législation a clairement pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs âgés au chômage, dans la mesure où ces derniers se heurtent à des difficultés importantes pour retrouver un emploi.
- 60 La légitimité d'un tel objectif d'intérêt général ne saurait être raisonnablement mise en doute, ainsi que la Commission l'a d'ailleurs elle-même reconnu.
- 61 Partant, un objectif de cette nature doit, en principe, être considéré comme justifiant «objectivement et raisonnablement», ainsi que le prévoit l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78, une différence de traitement fondée sur l'âge édictée par les États membres.

- 62 Encore faut-il vérifier, selon les termes mêmes de ladite disposition, si les moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif légitime sont «appropriés et nécessaires».
- 63 À cet égard, les États membres disposent incontestablement d'une large marge d'appréciation dans le choix des mesures susceptibles de réaliser leurs objectifs en matière de politique sociale et d'emploi.
- 64 Toutefois, ainsi que l'a relevé la juridiction de renvoi, l'application d'une législation nationale telle que celle en cause au principal aboutit à une situation dans laquelle tous les travailleurs ayant atteint l'âge de 52 ans, sans distinction, qu'ils aient ou non été en situation de chômage avant la conclusion du contrat et quelle qu'ait été la durée de la période de chômage éventuel, peuvent valablement, jusqu'à l'âge auquel ils pourront faire valoir leur droit à une pension de retraite, se voir proposer des contrats de travail à durée déterminée, susceptibles d'être reconduits un nombre indéfini de fois. Cette catégorie importante de travailleurs, déterminée exclusivement en fonction de l'âge, risque ainsi, durant une partie substantielle de la carrière professionnelle de ces derniers, d'être exclue du bénéfice de la stabilité de l'emploi, laquelle constitue pourtant, ainsi qu'il ressort de l'accord-cadre, un élément majeur de la protection des travailleurs.
- 65 Une telle législation, en ce qu'elle retient l'âge du travailleur concerné pour unique critère d'application d'un contrat de travail à durée déterminée, sans qu'il ait été démontré que la fixation d'un seuil d'âge, en tant que tel, indépendamment de toute autre considération liée à la structure du marché du travail en cause et de la situation personnelle de l'intéressé, est objectivement nécessaire à la réalisation de l'objectif d'insertion professionnelle des travailleurs âgés au chômage, doit être considérée comme allant au-delà de ce qui est approprié et nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi. Le respect du principe de proportionnalité implique en effet que chaque dérogation à un droit individuel concilie, dans toute la mesure du possible, les exigences du principe d'égalité de traitement et celles du but recherché (voir, en ce sens, arrêt du 19 mars 2002, Lommers, C-476/99, Rec. p. I-2891, point 39). Une

telle législation nationale ne saurait donc être justifiée au titre de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

- 66 La circonstance que, à la date de la conclusion du contrat, le délai de transposition de la directive 2000/78 n'était pas encore expiré n'est pas de nature à remettre en cause cette constatation.
- 67 En effet, en premier lieu, la Cour a déjà jugé que, pendant le délai de transposition d'une directive, les États membres doivent s'abstenir de prendre des dispositions de nature à compromettre sérieusement la réalisation du résultat prescrit par cette directive (arrêt Inter-Environnement Wallonie, précité, point 45).
- 68 Il importe peu à cet égard que la règle en cause du droit national, adoptée après l'entrée en vigueur de la directive concernée, vise ou non la transposition de cette dernière (voir, en ce sens, arrêt du 8 mai 2003, ATRAL, C-14/02, Rec. p. I-4431, points 58 et 59).
- 69 Or, dans l'affaire au principal, l'abaissement de 58 à 52 ans de l'âge au-delà duquel il est possible de conclure des contrats de travail à durée déterminée, prévu à l'article 14, paragraphe 3, du TzBfG, est intervenu en décembre 2002 et cette mesure devrait s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2006.
- 70 Le seul fait que, en l'occurrence, ladite disposition expire le 31 décembre 2006, soit quelques semaines seulement après l'échéance de la date de transposition que l'État membre concerné doit respecter, n'est pas en soi décisif.

- 71 En effet, d'une part, il ressort du libellé même de l'article 18, deuxième alinéa, de la directive 2000/78 que, dans l'hypothèse où un État membre, comme en l'espèce la République fédérale d'Allemagne, choisit d'avoir recours à un délai supplémentaire de trois ans à compter du 2 décembre 2003 pour transposer cette directive, ledit État membre «fait rapport annuellement à la Commission sur les mesures qu'il prend pour s'attaquer à la discrimination fondée sur l'âge [...] et sur les progrès réalisés en vue de la mise en œuvre de la directive».
- 72 Cette disposition implique donc que l'État membre, qui bénéficie ainsi exceptionnellement d'un délai de transposition plus long, prenne progressivement des mesures concrètes aux fins de rapprocher d'ores et déjà sa réglementation du résultat prescrit par ladite directive. Or, cette obligation serait privée de tout effet utile s'il était permis audit État membre d'adopter, pendant le délai de mise en œuvre de la même directive, des mesures incompatibles avec les objectifs de celle-ci.
- 73 D'autre part, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 96 de ses conclusions, au 31 décembre 2006, une partie considérable des travailleurs soumis à la réglementation en cause au principal, dont M. Mangold, aura déjà atteint l'âge de 58 ans et continuera donc à relever du régime spécifique mis en place par l'article 14, paragraphe 3, du TzBfG, si bien que, pour cette catégorie de personnes, le risque d'exclusion de la garantie de la stabilité de l'emploi au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée est définitivement acquis, indépendamment de l'expiration, à la fin de l'année 2006, de l'applicabilité de la condition d'âge fixée à 52 ans.
- 74 En second lieu et surtout, la directive 2000/78 ne consacre pas elle-même le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. En effet, aux termes de son article 1^{er}, cette directive a uniquement 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», le principe même de l'interdiction de ces formes de discrimination trouvant sa source, ainsi qu'il ressort des premier et quatrième considérants de ladite directive, dans divers instruments internationaux et les traditions constitutionnelles communes aux États membres.

- 75 Le principe de non-discrimination en fonction de l'âge doit ainsi être considéré comme un principe général du droit communautaire. Dès lors qu'une réglementation nationale entre dans le champ d'application de ce dernier, ce qui est le cas de l'article 14, paragraphe 3, du TzBfG, modifié par la loi de 2002, en tant que mesure de mise en œuvre de la directive 1999/70 (voir, à cet égard, également les points 51 et 64 du présent arrêt), la Cour, saisie à titre préjudiciel, doit fournir tous les éléments d'interprétation nécessaires à l'appréciation, par la juridiction nationale, de la conformité de cette réglementation avec un tel principe (voir, en ce sens, arrêt du 12 décembre 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Rec. p. I-11915, points 30 à 32).
- 76 En conséquence, le respect du principe général de l'égalité de traitement, en particulier en fonction de l'âge, ne saurait, comme tel, dépendre de l'expiration du délai accordé aux États membres pour transposer une directive destinée à mettre en place un cadre général pour lutter contre les discriminations fondées sur l'âge, notamment en ce qui concerne l'organisation des voies de recours appropriées, la charge de la preuve, la protection contre les rétorsions, le dialogue social, les actions positives et d'autres mesures spécifiques de mise en œuvre d'une telle directive.
- 77 Dans ces conditions, il incombe à la juridiction nationale, saisie d'un litige mettant en cause le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables du droit communautaire et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant inappliquée

toute disposition éventuellement contraire de la loi nationale (voir, en ce sens, arrêts du 9 mars 1978, *Simmenthal*, 106/77, Rec. p. 629, point 21, et du 5 mars 1998, *Solred*, C-347/96, Rec. p. I-937, point 30).

- 78 Au regard de tout ce qui précède, il convient de répondre aux deuxième et troisième questions que le droit communautaire et, notamment, l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale telle que celle en cause au principal qui autorise, sans restrictions, à moins qu'il n'existe un lien étroit avec un contrat de travail antérieur à durée indéterminée conclu avec le même employeur, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée lorsque le travailleur a atteint l'âge de 52 ans.

Il incombe à la juridiction nationale d'assurer le plein effet du principe général de non-discrimination en fonction de l'âge en laissant inappliquée toute disposition contraire de la loi nationale, et ce alors même que le délai de transposition de ladite directive n'est pas encore expiré.

Sur les dépens

- 79 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (grande chambre) dit pour droit:

- 1) **La clause 8, point 3, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, mis en œuvre par 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 réglementation telle que celle en cause au principal qui, pour des motifs liés à la nécessité de promouvoir l'emploi et indépendamment de la mise en œuvre dudit accord, a abaissé l'âge au-delà duquel des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus sans restrictions.**

- 2) **Le droit communautaire et, notamment, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale telle que celle en cause au principal qui autorise, sans restrictions, à moins qu'il n'existe un lien étroit avec un contrat de travail antérieur à durée indéterminée conclu avec le même employeur, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée lorsque le travailleur a atteint l'âge de 52 ans.**

Il incombe à la juridiction nationale d'assurer le plein effet du principe général de non-discrimination en fonction de l'âge en laissant inappliquée toute disposition contraire de la loi nationale, et ce alors même que le délai de transposition de ladite directive n'est pas encore expiré.

Signatures.