

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

14 février 2019 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Égalité de traitement en matière d’emploi et de travail – Directive 2000/78/CE – Article 2, paragraphe 2, sous b) – Discrimination indirecte fondée sur l’âge – Enseignants nouvellement recrutés – Date de recrutement – Grille de salaire et classement dans les échelons lors du recrutement moins favorables que ceux applicables aux enseignants déjà en fonction »

Dans l’affaire C-154/18,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Labour Court (tribunal du travail, Irlande), par décision du 23 février 2018, parvenue à la Cour le 27 février 2018, dans la procédure

**Tomás Horgan,**

**Claire Keegan**

contre

**Minister for Education & Skills,**

**Minister for Finance,**

**Minister for Public Expenditure & Reform,**

**Ireland,**

**Attorney General,**

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. A. Arabadjiev (rapporteur), président de chambre, M. E. Levits, M<sup>me</sup> M. Berger, MM. C. Vajda et P. G. Xuereb, juges,

avocat général : M. Y. Bot,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour M. Horgan et M<sup>me</sup> Keegan, par M<sup>me</sup> A. M. Lyne, solicitor,
- pour le Minister for Education & Skills, le Minister for Finance, le Minister for Public Expenditure & Reform, l’Ireland et l’Attorney General, par M<sup>mes</sup> M. Browne et L. Williams ainsi que par M. A. Joyce, en qualité d’agents,
- pour la Commission européenne, par MM. J. Tomkin et D. Martin, en qualité d’agents,

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

rend le présent

## Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. TomásHorgan et M<sup>me</sup> Claire Keegan au Minister for Education & Skills (ministre de l'Éducation et des Qualifications, Irlande), au Minister for Finance (ministre des Finances, Irlande), au Minister for Public Expenditure & Reform (ministre des Dépenses publiques et de la Réforme, Irlande), à l'Ireland (Irlande) ainsi qu'à l'Attorney General (Irlande) au sujet de la licéité d'une mesure nationale applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 aux fonctionnaires nouvellement recrutés, en ce compris les enseignants des écoles nationales, qui prévoit une grille de salaire et un classement dans les échelons lors du recrutement moins favorables que ceux applicables aux enseignants déjà en fonction.

### Le cadre juridique

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

- 3 L'article 1<sup>er</sup> de la directive 2000/78 prévoit :  
  
« La présente 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. »
- 4 L'article 2 de cette directive dispose :
  1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup>.
  2. Aux fins du paragraphe 1 :  
  
[...]
  - 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, [...]  
[...] »

#### *Le droit irlandais*

- 5 La circulaire 0040/2011, intitulée « Nouvelles grilles de salaire pour les nouveaux enseignants nommés en 2011 », dispose, à ses points 1 à 4 :  
  
« Introduction
1. Le ministre de l'Éducation et des Qualifications tient à informer les comités de l'enseignement professionnel, les organes de direction et les enseignants de l'application de

taux révisés de rémunération et d'allocations pour les nouveaux enseignants nommés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

2. Dans le cadre du budget 2011, le gouvernement a appliqué une réduction de 10 % à la rémunération des fonctionnaires nouvellement recrutés (ci-après les "nouvelles recrues") et toutes les nouvelles recrues aux grades d'entrée du service public doivent commencer au premier échelon de la grille de salaire pertinente à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Application de nouveaux taux de rémunération

3. La réduction de 10 % s'applique au salaire de base, aux allocations et à la prime de surveillance et de remplacement.

a) Salaire de base

La réduction de 10 % s'applique au salaire de base à tous les échelons des augmentations indiciaires. Les taux journaliers et horaires pour les enseignants, suppléants ou non, dans l'enseignement primaire et les taux horaires pour les enseignants, suppléants ou non, à temps partiel dans l'enseignement post-primaire ont également été réduits. Les taux révisés sont fixés dans une annexe à la présente circulaire [...]

b) Allocations

La réduction de 10 % s'applique également à toutes les allocations, à l'exception des allocations afférentes à une promotion, à savoir les allocations pour tâches spéciales ainsi que pour les directeurs adjoints, vice-directeurs et directeurs d'établissements d'enseignement.

Nouveaux enseignants nommés

4. Les nouveaux taux de rémunération s'appliquent à tous les enseignants qui ont été nommés le 1<sup>er</sup> janvier 2011 ou après cette date. »

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

- 6 Au cours de l'année 2011, M. Horgan et M<sup>me</sup> Keegan ont obtenu des titres leur permettant d'accéder à la profession d'enseignant. Dès l'automne de cette année, ils ont exercé cette profession dans une école primaire publique irlandaise.
- 7 Les nouvelles grilles de salaire pour les enseignants nouvellement recrutés, contenues dans la circulaire 0040/2011, procèdent, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, à une réduction de salaire de 10 % à chaque échelon de la grille de salaire par rapport au salaire des fonctionnaires recrutés avant cette date.
- 8 De plus, en vertu de cette circulaire, tous les enseignants nouvellement recrutés ont été classés au premier échelon de la grille de salaire applicable, contrairement à la pratique antérieure qui consistait à classer les nouveaux enseignants au deuxième ou au troisième échelon de cette grille.
- 9 L'objectif poursuivi par ces mesures était de répondre à la nécessité de parvenir à une baisse structurelle des coûts du service public à moyen terme, à une époque caractérisée par d'importantes contraintes budgétaires, et de combler un déficit des finances publiques également important.
- 10 M. Horgan et M<sup>me</sup> Keegan ont contesté lesdites mesures devant l'Equality Tribunal (tribunal de l'égalité des chances, Irlande) en invoquant une différence de traitement fondée sur l'âge. Cette juridiction ayant rejeté leur recours, M. Horgan et M<sup>me</sup> Keegan se sont pourvus devant la juridiction de renvoi.

- 11 Cette dernière juridiction précise que les mesures en cause au principal ont abouti à la coexistence de deux groupes de travailleurs exerçant un travail de même valeur, mais rémunérés différemment, l'écart d'âge entre ces deux catégories étant manifeste.
- 12 En effet, approximativement 70 % des enseignants entrés en fonction au cours de l'année 2011 avaient 25 ans au plus. Ainsi, au moment de leur recrutement, les enseignants étant entrés en fonction au cours de cette année, y compris M. Horgan et M<sup>me</sup> Keegan, sont généralement plus jeunes que les enseignants recrutés avant cette année, ces derniers étant considérés comme le groupe de personnes les mieux rémunérées.
- 13 La juridiction de renvoi relève cependant que le facteur déterminant la grille de salaire applicable aux enseignants est l'année de leur entrée en fonction et que tout enseignant recruté après le 1<sup>er</sup> janvier 2011 se voit appliquer la grille de salaire la moins avantageuse, indépendamment de son âge à la date du recrutement. À l'inverse, tous les enseignants recrutés avant cette année relevaient de l'ancienne grille de salaire et continuent d'en relever, indépendamment de leur âge à la date du recrutement. Ainsi, la date de recrutement serait un critère de prime abord neutre du point de vue de l'âge.
- 14 La juridiction de renvoi constate également que les parties au principal ne contestent pas que la pyramide des âges des enseignants recrutés après le 1<sup>er</sup> janvier 2011 n'est pas différente de la pyramide des âges des enseignants recrutés avant cette date, quelle que soit l'année de recrutement. Cette juridiction s'interroge donc sur le point de savoir s'il existe une discrimination indirecte fondée sur l'âge, ainsi que M. Horgan et M<sup>me</sup> Keegan le soutiennent.
- 15 Pour ce qui est de la justification d'une éventuelle discrimination indirecte, la juridiction de renvoi fait observer que deux justifications ont été invoquées, à savoir, d'une part, la nécessité pour l'Irlande de répondre à une crise économique et, d'autre part, l'obligation de se conformer à une convention collective prohibant toute réduction supplémentaire de la rémunération des fonctionnaires recrutés avant l'année 2011.
- 16 Cette juridiction estime que ces motifs pris individuellement ne sont pas des justifications valables, mais que leur combinaison pourrait l'être.
- 17 Dans ces conditions, le Labour Court (tribunal du travail, Irlande) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
  - « 1) L'introduction par un État membre agissant en qualité d'employeur d'une grille de salaire moins favorable applicable aux enseignants nationaux nouvellement recrutés, tandis que la rémunération des enseignants déjà en fonction reste inchangée, constitue-t-elle une discrimination indirecte fondée sur l'âge au sens de l'article 2, sous b), de la directive 2000/78, dans des circonstances où :
    - a) la grille de salaire modifiée et la grille de salaire préexistante s'appliquent à l'ensemble des enseignants des deux catégories respectives, indépendamment de leur âge ;
    - b) à la date de recrutement et de classement des enseignants dans l'une des grilles de salaire, la pyramide des âges du groupe bénéficiant de la rémunération la plus élevée n'était pas différente de la pyramide des âges du groupe bénéficiant de la rémunération la moins élevée ;
    - c) l'introduction de la grille de salaire modifiée entraîne une différence substantielle de rémunération entre les deux groupes d'enseignants qui effectuent un travail de même valeur ;
    - d) l'âge moyen des enseignants relevant de la grille de salaire la moins avantageuse est plus bas que l'âge moyen des enseignants relevant de la grille de salaire antérieure ;
    - e) à la date d'introduction de la grille de salaire la moins favorable, les statistiques d'État ont montré que 70 % des enseignants nouvellement recrutés avaient

25 ans au plus et il a été établi que cela était typique de la pyramide des âges d'entrée en fonction des enseignants nationaux, quelle que soit l'année, et

- f) les enseignants nationaux entrés en fonction en 2011 ou postérieurement subissent un désavantage financier manifeste par rapport à leurs collègues enseignants nommés avant 2011 ?
- 2) Si la réponse à la première question est affirmative, l'introduction d'une grille de salaire moins favorable peut-elle être objectivement justifiée par l'exigence de parvenir à une réduction des coûts structurels à moyen/long terme du service public, eu égard aux restrictions budgétaires auxquelles l'État est confronté et/ou à l'importance de maintenir de bonnes relations sociales avec les fonctionnaires déjà en poste ?
- 3) La réponse à la deuxième question serait-elle différente si l'État avait pu réaliser des économies équivalentes en réduisant la rémunération de l'ensemble des enseignants de manière moins drastique qu'en réduisant uniquement la rémunération des enseignants nouvellement recrutés ?
- 4) Les réponses à la deuxième et à la troisième question seraient-elles différentes si la décision de ne pas modifier défavorablement la grille de salaire applicable aux enseignants déjà en poste avait été adoptée conformément à une convention collective conclue entre le gouvernement, en tant qu'employeur, et les syndicats représentant les fonctionnaires, dans laquelle le gouvernement s'était engagé à ne pas réduire davantage la rémunération des fonctionnaires déjà en poste, qui avaient déjà subi des baisses de rémunération, eu égard aux conséquences en termes de relations sociales qui découleraient du non-respect de cette convention collective, étant entendu que la nouvelle grille de salaire introduite en 2011 ne relève pas de ladite convention collective ? »

### **Sur les questions préjudicielles**

#### *Sur la première question*

- 18 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une mesure telle que celle en cause au principal qui, à partir d'une date déterminée, prévoit l'application lors du recrutement de nouveaux enseignants d'une grille de salaire et d'un classement dans les échelons moins favorables que ceux qui étaient appliqués, en vertu des règles antérieures à cette mesure, aux enseignants recrutés avant cette date constitue une discrimination indirecte fondée sur l'âge, au sens de cette disposition.
- 19 D'emblée, il y a lieu de rappeler qu'il ressort de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, lu en combinaison avec l'article 1<sup>er</sup> de celle-ci, que, aux fins de cette directive, le principe de l'égalité de traitement impose l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée, notamment, sur l'âge. Il ressort en outre de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de ladite directive que, aux fins de celle-ci, une discrimination indirecte fondée sur l'âge se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un âge donné, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.
- 20 Dès lors, pour déterminer si M. Horgan et M<sup>me</sup> Keegan peuvent se prévaloir du principe rappelé au point précédent, il convient de vérifier si les enseignants recrutés après le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et ceux recrutés avant cette date se voient appliquer un traitement différent en raison de l'âge qu'ils avaient lors de leur recrutement.
- 21 À cet égard, il ressort du dossier dont la Cour dispose que l'Irlande a choisi de modifier les conditions de rémunération pour les fonctionnaires nouvellement recrutés, en ce compris les enseignants, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, en prévoyant une baisse de rémunération de 10 %

et un classement au premier échelon de la grille de salaire à la place d'un classement au deuxième ou au troisième échelon.

- 22 Ces nouvelles conditions sont bien applicables à la situation de M. Horgan et de M<sup>me</sup> Keegan ainsi qu'aux autres enseignants recrutés après cette date et il n'est pas contesté que ceux-ci exercent un travail comparable à celui des enseignants recrutés avant ladite date.
- 23 En revanche, les enseignants recrutés antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ont été nécessairement classés dans leurs échelons sur le fondement des anciennes conditions en vigueur à la date de leur recrutement, ce qui a déterminé le montant de leur rémunération.
- 24 Il s'ensuit que cette différence de traitement résulte de la date de recrutement des enseignants respectifs, puisque c'est en fonction de cette date que les anciennes ou les nouvelles règles relatives à la grille de salaire et au classement dans les échelons ont vocation à s'appliquer.
- 25 Ainsi, le seul critère pertinent aux fins de l'application des nouvelles règles relatives à la grille de salaire et au classement dans les échelons est la qualité de « fonctionnaire nouvellement recruté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 », et ce, indépendamment de l'âge du fonctionnaire au moment de son recrutement. Partant, ce critère, qui fait dépendre l'application des nouvelles règles de la seule date de recrutement en tant qu'élément objectif et neutre, est manifestement étranger à toute prise en considération de l'âge des personnes recrutées (voir, en ce sens, arrêt du 22 décembre 2008, Centeno Mediavilla e.a./Commission, C-443/07 P, EU:C:2008:767, points 81 et 83).
- 26 En outre, la juridiction de renvoi a précisé que, si, au moment de leur recrutement, M. Horgan, M<sup>me</sup> Keegan et les autres enseignants recrutés après le 1<sup>er</sup> janvier 2011 étaient, en majorité, plus jeunes que les enseignants recrutés avant cette date, dans la mesure où, à ladite date, environ 70 % d'entre eux avaient 25 ans au plus, il est aussi constant que, quelle que soit l'année de recrutement, tant les enseignants recrutés après le 1<sup>er</sup> janvier 2011 que ceux recrutés avant cette date avaient en moyenne 25 ans au plus.
- 27 Il ressort de ce qui précède que les nouvelles conditions de rémunération instituées par l'Irlande ne reposent pas sur un critère qui est indissociablement ou indirectement lié à l'âge des enseignants, si bien qu'il ne saurait être considéré que la nouvelle réglementation instaure une différence de traitement fondée sur l'âge (voir, en ce sens, arrêt du 7 juin 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft, C-132/11, EU:C:2012:329, points 29 et 30).
- 28 Eu égard à ces considérations, il y a lieu de répondre à la première question que l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une mesure telle que celle en cause au principal qui, à partir d'une date déterminée, prévoit l'application lors du recrutement de nouveaux enseignants d'une grille de salaire et d'un classement dans les échelons moins favorables que ceux qui étaient appliqués, en vertu des règles antérieures à cette mesure, aux enseignants recrutés avant cette date ne constitue pas une discrimination indirecte fondée sur l'âge, au sens de cette disposition.

*Sur les deuxième à quatrième questions*

- 29 Compte tenu de la réponse apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre aux deuxième à quatrième questions.

### **Sur les dépens**

- 30 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 :

**L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens qu'une mesure telle que celle en cause au principal qui, à partir d'une date déterminée, prévoit l'application lors du recrutement de nouveaux enseignants d'une grille de salaire et d'un classement dans les échelons moins favorables que ceux qui étaient appliqués, en vertu des règles antérieures à cette mesure, aux enseignants recrutés avant cette date ne constitue pas une discrimination indirecte fondée sur l'âge, au sens de cette disposition.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : l'anglais.