

AVIS JURIDIQUE IMPORTANT: Les informations qui figurent sur ce site sont soumises à une [clause de "non-responsabilité" et sont protégées par un copyright.](#)

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

13 septembre 2011 (*)

«Directive 2000/78/CE – Articles 2, paragraphe 5, 4, paragraphe 1, et 6, paragraphe 1 – Interdiction des discriminations liées à l'âge – Pilotes de ligne – Convention collective – Clause de cessation automatique des contrats de travail à 60 ans»

Dans l'affaire C-447/09,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par le Bundesarbeitsgericht (Allemagne), par décision du 17 juin 2009, parvenue à la Cour le 18 novembre 2009, dans la procédure

Reinhard Prigge,

Michael Fromm,

Volker Lambach

contre

Deutsche Lufthansa AG,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. V. Skouris, président, MM. A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, K. Schiemann, D. Šváby, présidents de chambre, M^{me} R. Silva de Lapuerta, M. E. Juhász, M^{mes} P. Lindh (rapporteur), M. Berger, A. Prechal et M. E. Jarašiūnas, juges,

avocat général: M. P. Cruz Villalón,

greffier: M. K. Malacek, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 8 mars 2011,

considérant les observations présentées:

- pour MM. Prigge, Fromm et Lambach, par M^{es} E. Helmig et J. Rodríguez Nieto, Rechtsanwältin,
- pour Deutsche Lufthansa AG, par M^{es} K. Streichardt et C. Kremser-Wolf, Rechtsanwältinnen,
- pour le gouvernement allemand, par MM. J. Möller et C. Blaschke, en qualité d'agents,

- pour l'Irlande, par M. D. O'Hagan, en qualité d'agent, assisté de M^e D. Keane, SC,
- 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 19 mai 2011,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 2, paragraphe 5, 4, paragraphe 1, 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 (JO L 303, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant, d'une part, MM. Prigge, Fromm et Lambach et, d'autre part, leur employeur, Deutsche Lufthansa AG (ci-après «Deutsche Lufthansa»), au sujet de la cessation de plein droit à 60 ans de leurs contrats de travail en application d'une clause d'une convention collective.

Le cadre juridique

La réglementation de l'Union

3 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.

4 Les vingt-troisième, vingt-cinquième et trente-sixième considérants de cette directive énoncent:

«(23) Dans des circonstances très limitées, une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. [...]

[...]

(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 [en 2000, approuvées par le Conseil européen de Helsinki les 10 et 11 décembre 1999] 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.

[...]

(36) Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre de la présente directive, pour ce qui est des dispositions relevant de conventions collectives, à condition de prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive.»

5 L'article 2 de ladite directive, intitulé «Concept de discrimination», précise:

«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};

[...]

5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui.»

6 À l'article 3 de la même directive, intitulé «Champ d'application», le paragraphe 1, sous c), précise que celle-ci 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, notamment, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement.

7 L'article 4 de la directive 2000/78, intitulé «Exigences professionnelles», prévoit à son paragraphe 1:

«Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.»

8 L'article 6 de cette directive, intitulé «Justification des différences de traitement fondées sur l'âge», énonce 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;
- 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.»

9 L'article 16 de ladite directive énonce:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que:

[...]

- 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 [...]

10 L'article 18 de la directive 2000/78 précise:

«Les États membres [...] peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre de la présente directive pour ce qui est des dispositions relevant des accords collectifs. Dans ce cas, ils s'assurent que, au plus tard le 2 décembre 2003, les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres concernés devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive. [...]

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.

[...]»

11 La République fédérale d'Allemagne a fait usage de cette faculté, de sorte que la transposition des dispositions de ladite directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge et le handicap devait intervenir dans cet État membre au plus tard le 2 décembre 2006.

La réglementation de la profession de pilote

La réglementation internationale

12 La réglementation internationale en matière de pilotes privés, professionnels ou de ligne est élaborée par une institution internationale, les Joint Aviation Authorities, à laquelle la République fédérale d'Allemagne participe. L'une de ces réglementations, le Joint Aviation Requirements – Flight Crew Licensing 1 (ci-après le «JAR-FCL 1»), a été adoptée le 15 avril 2003.

13 Le JAR-FCL 1 a été publié par le ministère fédéral des Transports, de la Construction et du Logement au *Bundesanzeiger* n° 80a, du 29 avril 2003.

14 Le point 1.060 du JAR-FCL 1 précise:

«Restrictions concernant les titulaires de licence âgés de plus de 60 ans:

a) de 60 à 64 ans:

le titulaire d'une licence de pilote de plus de 60 ans ne pourra plus exercer l'activité de pilote sur un avion de transport commercial sauf:

- 1) s'il est membre d'un équipage composé de plusieurs pilotes
- 2) et que les autres pilotes n'ont pas encore atteint l'âge de 60 ans.

b) 65 ans:

le titulaire d'une licence de pilote de plus de 65 ans ne pourra plus exercer l'activité de pilote sur un avion de transport commercial.»

La réglementation nationale

15 L'article 20, paragraphe 2, du règlement relatif aux conditions requises en matière de circulation aérienne (Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung), tel que modifié par le règlement modifiant des dispositions du droit aérien régissant les équipages (Verordnung zur Änderung luftrechtlicher Vorschriften über Anforderungen an Flugbesatzungen), du 10 février 2003 (BGBl. 2003 I, p. 182), prévoit:

«Les conditions de qualification professionnelle et les examens aux fins de l'acquisition d'une licence, la portée, y compris les qualifications, la durée de validité, la prolongation et le renouvellement, ainsi que les autres conditions de développement des droits attachés à une licence ou à une qualification, sont régis par le règlement relatif au personnel des compagnies aériennes [(Verordnung über Luftfahrtpersonal)] [...]»

16 L'article 4 du premier règlement de mise en œuvre du règlement relatif au personnel des compagnies aériennes (Erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal), du 15 avril 2003 (*Bundesanzeiger* n° 82b, du 3 mai 2003), énonce:

«Passé l'âge de 60 ans et jusqu'à l'âge de 65 ans, le titulaire d'une licence de pilote professionnel ou de ligne, délivrée en République fédérale d'Allemagne, ou d'une licence obtenue conformément à l'article 46, paragraphe 5, du règlement relatif au personnel des compagnies aériennes peut également exercer les droits attachés à celle-ci dans des avions

dont l'équipage est composé d'au moins un pilote pour le transport commercial de passagers, de courrier et/ou de fret, limité au territoire de la République fédérale d'Allemagne.

Passé l'âge de 65 ans, le titulaire d'une licence de pilote ne peut plus piloter un avion de transport commercial de passagers, de poste et/ou de fret.»

La convention collective n° 5a

17 Les relations de travail entre les parties au principal sont régies par la convention collective générale n° 5a concernant le personnel de bord de Deutsche Lufthansa, dans sa version en vigueur à partir du 14 janvier 2005 (ci-après la «convention collective n° 5a»).

18 L'article 19, paragraphe 1, de la convention collective n° 5a est ainsi libellé:

«La relation de travail cesse – sans qu'il y ait besoin de résilier le contrat – à la fin du mois du sixième anniversaire. [...]»

La réglementation nationale sur le travail et sur l'égalité de traitement

19 L'article 14 de la loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée, portant modification et abrogation des 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»), énonce:

«(1) Il est licite de conclure un contrat de travail à durée déterminée lorsqu'il y a une raison objective de le faire [...]»

20 La loi générale sur l'égalité de traitement (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), du 14 août 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897, ci-après l'«AGG»), a transposé la directive 2000/78.

21 Les articles 1^{er} à 3, 7, 8 et 10 de l'AGG énoncent:

«Article 1^{er} – 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'identité sexuelle.

Article 2 – Champ d'application

(1) En vertu de la présente loi, les discriminations fondées sur l'un des motifs indiqués à l'article 1^{er} sont illicites en ce qui concerne:

[...]

2. les conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération et les conditions de licenciement, notamment dans des accords individuels et collectifs, ainsi que dans le cadre de l'exécution et de la cessation d'une relation de travail et de la promotion.

[...]

Article 3 – Définitions

(1) Une discrimination directe se produit lorsque, sur la base d'un des motifs visés à l'article 1^{er}, 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} [...]

[...]

Article 7 – Interdiction de la discrimination

(1) Les travailleurs ne peuvent faire l'objet d'une discrimination sur le fondement d'un des motifs énumérés à l'article 1^{er} [...]

(2) Les dispositions qui, dans des accords, violent l'interdiction de la discrimination au sens du paragraphe 1 sont nulles.

[...]

Article 8 – Autorisation d'un traitement différent en raison d'exigences professionnelles

(1) Une différence de traitement pour l'un des motifs visés à l'article 1^{er} est permise lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif est légitime et que l'exigence est proportionnée.

[...]

Article 10 – Autorisation de la différence de traitement fondée sur l'âge

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

[...]»

Le litige au principal et la question préjudicielle

22 MM. Prigge, Fromm et Lambach ont été employés pendant de nombreuses années par Deutsche Lufthansa en qualité de pilotes puis de commandants de bord.

23 Leurs contrats de travail ont pris fin respectivement en 2006 et en 2007 lorsqu'ils ont atteint l'âge de 60 ans, en application de l'article 19, paragraphe 1, de la convention collective n° 5a.

24 Les requérants au principal, s'estimant victimes d'une discrimination fondée sur l'âge, contraire à la directive 2000/78 et à l'AGG, ont saisi l'Arbeitsgericht Frankfurt am Main afin

que cette juridiction constate que leurs relations de travail avec Deutsche Lufthansa n'ont pas cessé à la fin du mois durant lequel ils ont atteint l'âge de 60 ans et qu'elle ordonne la poursuite de leurs contrats de travail.

25 L'Arbeitsgericht Frankfurt am Main a rejeté leur recours et le Landesarbeitsgericht Hessen a rejeté leur appel. Lesdits requérants ont alors formé un recours en «Revision» devant le Bundesarbeitsgericht.

26 Cette juridiction expose que, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'AGG, elle considérait comme valides des dispositions telles que l'article 19, paragraphe 1, de la convention collective n° 5a. En effet, dans la mesure où l'article 14, paragraphe 1, du TzBfG permet de limiter la durée du contrat de travail lorsqu'il y a une raison objective de le faire, elle considérait qu'une limite d'âge prévue par une convention collective pouvait aussi être justifiée par une raison objective, au sens dudit article 14, paragraphe 1.

27 Le Bundesarbeitsgericht considère que, en application du principe de l'autonomie des partenaires sociaux et de la liberté qu'ils ont dans l'exercice de leur pouvoir normatif, ceux-ci peuvent arrêter des dispositions limitant la durée des contrats de travail par la fixation d'une limite d'âge. Cependant, ce pouvoir normatif étant partagé avec l'État, ce dernier aurait imposé que la limitation de la durée des contrats de travail soit justifiée par une raison objective. Les partenaires sociaux disposeraient cependant d'une marge d'appréciation dans la définition de cette raison objective. Il résulterait de ces principes que la fixation d'une limite d'âge à 60 ans pour les pilotes de Deutsche Lufthansa relevait de la compétence des partenaires sociaux.

28 Hors l'hypothèse dans laquelle la limite d'âge est fondée sur la possibilité pour le salarié d'obtenir une pension de retraite, la juridiction de renvoi considère que la limitation de la durée du contrat de travail en fonction de l'âge du salarié n'est justifiée que lorsque, en raison de l'activité exercée par celui-ci, le dépassement d'un certain âge présente un risque. Cette condition serait remplie en ce qui concerne les pilotes. La limite d'âge pour les pilotes garantirait non seulement l'exercice correct de l'activité, mais aussi la protection de la vie et de la santé du personnel de bord, des passagers et des personnes habitant les régions survolées. L'âge serait objectivement lié à la diminution des capacités physiques.

29 Le fait que les réglementations internationale et nationale ainsi que d'autres conventions collectives n'interdisent pas totalement, mais se bornent à limiter l'exercice de la profession de pilote après 60 ans conforterait l'idée que l'exercice de cette profession après cet âge présente un risque. En fixant la limite d'âge à 60 ans, les partenaires sociaux seraient restés dans les limites de leur pouvoir normatif.

30 Le Bundesarbeitsgericht considère que le fait que d'autres conventions collectives régissant les pilotes d'autres sociétés du groupe dont relève Deutsche Lufthansa ne prévoient pas de limite d'âge à 60 ans ne porte pas atteinte au principe d'égalité. En effet, ces autres conventions auraient été négociées par des partenaires sociaux différents et pour des entreprises différentes.

31 Le Bundesarbeitsgericht se demande si, après l'entrée en vigueur de la directive 2000/78 et de l'AGG, une interprétation conforme au droit de l'Union de l'article 14, paragraphe 1, du TzBfG n'aurait pas pour effet de priver de sa validité la limite d'âge de 60 ans pour les pilotes de Deutsche Lufthansa.

32 Selon cette juridiction, l'article 19, paragraphe 1, de la convention collective n° 5a contient une différence de traitement directement fondée sur l'âge. Elle considère que l'objectif visé par la limitation à 60 ans de l'âge des pilotes est de garantir la sécurité du trafic aérien. Elle se demande donc si cette différence de traitement est contraire ou non à cette directive et/ou aux principes généraux du droit de l'Union.

33 En premier lieu, la juridiction de renvoi se demande si la limite d'âge prévue à l'article 19, paragraphe 1, de la convention collective n° 5a relève du champ d'application de ladite directive. En effet, étant fondée sur un objectif de sécurité du trafic aérien, cette mesure serait nécessaire à la sécurité publique au sens de l'article 2, paragraphe 5, de la même directive. Cependant, le Bundesarbeitsgericht s'interroge sur le point de savoir si les conventions collectives peuvent constituer des «mesures prévues par la législation nationale», au sens de cette disposition.

34 En deuxième lieu, et dans l'hypothèse où la mesure de limite d'âge entrerait dans le champ d'application de la directive 2000/78, cette juridiction s'interroge sur le point de savoir si l'objectif de sécurité du trafic aérien pourrait figurer au rang des objectifs visés à l'article 6, paragraphe 1, de cette directive. Elle remarque que, pour interpréter cette disposition, la Cour ne s'est prononcée, jusqu'à ce jour, que sur des mesures poursuivant des objectifs relevant de la politique sociale, sans se prononcer explicitement sur des mesures poursuivant d'autres objectifs. Si l'objectif de garantir la sécurité du trafic aérien figurait au rang de ceux visés à l'article 6, paragraphe 1, de ladite directive, il conviendrait de vérifier si la limitation à 60 ans de l'âge des pilotes est appropriée et nécessaire à la réalisation de cet objectif.

35 Enfin, en troisième lieu, le Bundesarbeitsgericht se demande si la limitation à 60 ans de l'âge des pilotes ne pourrait pas se trouver justifiée par application de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78. En effet, le fait de garantir la sécurité aérienne pourrait constituer un objectif légitime justifiant d'imposer une exigence professionnelle liée à l'âge. Dans ce cas, cette juridiction s'interroge sur le point de savoir si la limite d'âge peut être fixée par les partenaires sociaux dans le cadre d'une convention collective ou si elle relève du pouvoir normatif de l'État. À cet égard, la juridiction de renvoi fait remarquer que la réglementation nationale se borne à limiter, sans l'interdire, l'exercice de la profession de pilote entre 60 et 65 ans.

36 En l'état de ces considérations, le Bundesarbeitsgericht a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«L'article 2, paragraphe 5, l'article 4, paragraphe 1 et/ou l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 [...] et/ou le principe général du droit communautaire interdisant les discriminations en fonction de l'âge doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à des dispositions de droit national qui reconnaissent une disposition d'une convention collective prévoyant une limite d'âge de 60 ans pour les pilotes dans le but de garantir la sécurité aérienne?»

Sur la question préjudicielle

Observations liminaires

37 Afin de répondre à la question posée, il convient de rechercher de manière liminaire, d'une part, si la clause de la convention collective en cause au principal entre dans le champ

d'application de la directive 2000/78 et contient une différence de traitement fondée sur l'âge et, d'autre part, si cette directive doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce que des différences de traitement en fonction de l'âge soient contenues dans des clauses d'une convention collective telle que celle en cause au principal.

38 S'agissant de l'application de la directive 2000/78, il convient de rappeler que la Cour a reconnu l'existence d'un principe de non-discrimination en fonction de l'âge qui doit être considéré comme un principe général du droit de l'Union et qui a été concrétisé par la directive 2000/78 dans le domaine de l'emploi et du travail (voir, en ce sens, arrêt du 19 janvier 2010, *Kücükdeveci*, C-555/07, non encore publié au Recueil, point 21). L'interdiction de toute discrimination fondée, notamment, sur l'âge est incorporée à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui, à partir du 1^{er} décembre 2009, a la même valeur juridique que les traités.

39 Par ailleurs, il ressort tant de l'intitulé et du préambule 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 son article 1^{er}, au nombre desquels figure l'âge (voir arrêt du 12 octobre 2010, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, non encore publié au Recueil, point 19).

40 Il découle de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de ladite directive que celle-ci 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, notamment, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement.

41 En prévoyant que la relation de travail des pilotes cesse, sans qu'il soit besoin de résilier le contrat de travail, à la fin du mois de leur soixantième anniversaire, l'article 19, paragraphe 1, de la convention collective n° 5a concerne les conditions d'emploi de ces travailleurs, au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78. Cette dernière s'applique dès lors à des situations telles que celles qui ont donné lieu au litige dont est saisie la juridiction de renvoi.

42 S'agissant de la question de savoir si la mesure en cause au principal instaure une discrimination fondée sur l'âge au sens de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, il convient de rappeler que, aux termes de cette disposition, «on entend par 'principe de l'égalité de traitement' l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1^{er}» de cette directive. L'article 2, paragraphe 2, sous a), de ladite directive précise que, pour les besoins de l'application de son paragraphe 1, une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre se trouvant dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de la même directive.

43 En l'occurrence, l'article 19, paragraphe 1, de la convention collective n° 5a prévoit que la relation de travail d'un pilote de Deutsche Lufthansa qui relève de ladite convention collective cesse de plein droit lorsqu'il atteint l'âge de 60 ans.

44 Or, un tel pilote se trouve dans une situation comparable à celle d'un pilote moins âgé que lui exerçant la même activité pour le compte de la même compagnie aérienne et/ou relevant de la même convention collective. Le premier pilote dont le contrat de travail cesse

automatiquement lorsqu'il atteint l'âge de 60 ans est traité de manière moins favorable, en raison de son âge, que le second.

45 Il apparaît donc que la mesure en cause au principal instaure une différence de traitement directement fondée sur l'âge au sens des dispositions combinées des articles 1^{er} et 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78.

46 Il convient de rappeler que la circonstance que la réglementation nationale, en l'occurrence, selon les indications de la juridiction de renvoi, l'article 14, paragraphe 1, du TzBfG, puisse autoriser, pour une raison objective, qu'une convention collective prévoit la cessation automatique des contrats de travail à un âge déterminé ne dispense pas la convention collective concernée de l'obligation d'être conforme au droit de l'Union et, plus particulièrement, à la directive 2000/78 (voir, en ce sens, arrêt du 12 octobre 2010, Rosenblatt, C-45/09, non encore publié au Recueil, point 53).

47 En, effet, le droit à la négociation collective proclamé à l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doit, dans le champ d'application du droit de l'Union, être exercé conformément à celui-ci (voir, en ce sens, arrêt du 11 décembre 2007, International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union, dit «Viking Line», C-438/05, Rec. p. I-10779, point 44, ainsi que du 18 décembre 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Rec. p. I-11767, point 91).

48 Dès lors, 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 (voir, en ce sens, arrêt du 27 octobre 1993, Enderby, C-127/92, Rec. p. I-5535, point 22).

49 Ainsi, il ressort clairement de l'article 16, paragraphe 1, sous b), de la directive 2000/78 que les conventions collectives doivent, tout comme les dispositions législatives, réglementaires ou administratives, respecter le principe mis en œuvre par cette directive.

50 La juridiction de renvoi ayant sollicité de la Cour l'interprétation des articles 2, paragraphe 5, 4, paragraphe 1, et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, il convient d'examiner la clause de la convention collective en cause au principal successivement au regard de chacune de ces dispositions et du ou des objectifs poursuivis par cette mesure.

51 Il ressort des explications fournies par la juridiction de renvoi que les partenaires sociaux auraient prévu la cessation automatique des contrats de travail des pilotes à l'âge de 60 ans avec pour objectif de garantir la sécurité du trafic aérien. Dans ses observations, le gouvernement allemand considère que la limite d'âge convenue par les partenaires sociaux est nécessaire à la protection de la santé. En effet, le fait d'exclure les pilotes de plus de 60 ans du trafic aérien permettrait d'éviter le risque d'accident ainsi que de protéger la santé des pilotes, des passagers et des habitants des zones survolées. C'est à la lumière de ces considérations qu'il convient d'interpréter la directive 2000/78.

Sur l'interprétation de l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78

52 L'article 2 de la directive 2000/78, intitulé «Concept de discrimination», a pour objet de définir le principe de l'égalité de traitement aux fins de cette directive. Aux termes du

paragraphe 1 dudit article 2, ce principe se définit par l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de ladite directive.

53 L'article 2, paragraphes 2 à 4, de la directive 2000/78 définit les comportements qui sont considérés comme des discriminations au sens de l'article 2, paragraphe 1, de cette directive.

54 Aux termes de l'article 2, paragraphe 5, de ladite directive, cette dernière «ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui».

55 En adoptant cette disposition, le législateur de l'Union a, en matière d'emploi et de travail, entendu prévenir et arbitrer un conflit entre, d'une part, le principe de l'égalité de traitement et, d'autre part, la nécessité d'assurer l'ordre, la sécurité et la santé publics, la prévention des infractions ainsi que la protection des droits et des libertés individuels, lesquels sont indispensables au fonctionnement d'une société démocratique. Ce législateur a décidé que, dans certains cas énumérés à l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78, les principes posés par cette dernière ne s'appliquent pas à des mesures contenant des différences de traitement fondées sur l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de cette directive, à condition, toutefois, que ces mesures soient «nécessaires» à la réalisation des objectifs susvisés.

56 Par ailleurs, ledit article 2, paragraphe 5, instituant une dérogation au principe d'interdiction des discriminations, il doit être interprété de manière stricte. Les termes utilisés à cette disposition conduisent également à une telle approche (voir, en ce sens, arrêt du 12 janvier 2010, Petersen, C-341/08, non encore publié au Recueil, point 60).

57 Il convient donc de rechercher, d'une part, si la sécurité aérienne figure au rang des objectifs énumérés à l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78 et, d'autre part, si l'article 19, paragraphe 1, de la convention collective n° 5a constitue une mesure prévue par la législation nationale au sens de la même disposition.

58 S'agissant de la sécurité aérienne, il apparaît que les mesures qui tendent à éviter les accidents aéronautiques par le contrôle de l'aptitude et des capacités physiques des pilotes afin que des défaillances humaines ne soient pas à l'origine de ces accidents constituent indéniablement des mesures de nature à assurer la sécurité publique au sens de l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78.

59 Quant à la question de savoir si une mesure adoptée par voie d'accord collectif peut constituer une mesure prévue par la législation nationale, il y a lieu de relever, ainsi que M. l'avocat général l'a fait au point 51 de ses conclusions, que le législateur de l'Union a, à l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78, visé les mesures relevant de la «législation nationale» alors que tant l'article 4, paragraphe 1, que l'article 6, paragraphe 1, de cette directive ne se réfèrent à aucun instrument juridique précis.

60 La Cour a déjà jugé que les partenaires sociaux ne constituent pas des entités de droit public [voir, dans le contexte de l'article 3, paragraphe 10, de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO 1997, L 18, p. 1), arrêt Laval un Partneri, précité, point 84].

61 Cette considération n'empêche cependant pas les États membres d'autoriser, par des règles d'habilitation, les partenaires sociaux à adopter des mesures, au sens de l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78, dans les domaines visés à cette disposition qui relèvent des accords collectifs. Ces règles d'habilitation doivent être suffisamment précises afin de garantir que lesdites mesures respectent les exigences énoncées audit article 2, paragraphe 5.

62 S'agissant de la mesure en cause au principal, les partenaires sociaux auraient considéré qu'il convenait de limiter à l'âge de 60 ans la possibilité pour les pilotes d'exercer leurs activités pour des raisons tenant à la sécurité des passagers et des habitants des régions survolées, mais aussi à la santé et à la sécurité des pilotes eux-mêmes. Cette mesure poursuit des objectifs se rattachant à la sécurité publique et à la protection de la santé et relève des accords collectifs.

63 Cependant, ainsi qu'il a été exposé aux points 14 et 16 du présent arrêt, les réglementations nationale et internationale ont considéré qu'il était nécessaire non pas d'interdire aux pilotes d'exercer leurs activités après l'âge de 60 ans, mais seulement de restreindre cet exercice. Dès lors, l'interdiction de piloter après cet âge, contenue dans la mesure en cause au principal, n'était pas nécessaire à la réalisation de l'objectif poursuivi.

64 Il ressort de ces considérations que l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que les États membres peuvent autoriser, par des règles d'habilitation, les partenaires sociaux à adopter des mesures au sens de cet article 2, paragraphe 5, dans les domaines visés à cette disposition qui relèvent des accords collectifs et à condition que ces règles d'habilitation soient suffisamment précises afin de garantir que lesdites mesures respectent les exigences énoncées audit article 2, paragraphe 5. Une mesure telle que celle en cause au principal, qui fixe à 60 ans l'âge limite à compter duquel les pilotes ne peuvent plus exercer leur activité professionnelle alors que les réglementations nationale et internationale fixent cet âge à 65 ans, n'est pas une mesure nécessaire à la sécurité publique et à la protection de la santé, au sens du même article 2, paragraphe 5.

Sur l'interprétation de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78

65 Aux termes de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, «les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} [de cette directive] ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée».

66 Il ressort du libellé de cette disposition que, pour ne pas constituer une discrimination, la différence de traitement doit être fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de la directive 2000/78 et cette caractéristique doit constituer une exigence professionnelle «essentielle et déterminante». La Cour a jugé que c'est non pas le motif sur lequel est fondée la différence de traitement, mais une caractéristique liée à ce motif qui doit constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante (voir arrêt du 12 janvier 2010, Wolf, C-229/08, non encore publié au Recueil, point 35).

67 Pour ce qui est des pilotes de ligne, il est essentiel qu'ils possèdent, notamment, des capacités physiques particulières dans la mesure où les défaillances physiques pour cette profession sont susceptibles d'avoir des conséquences importantes. Il est indéniable

également que ces capacités diminuent avec l'âge (voir en ce sens, s'agissant de la profession de pompier, arrêt Wolf, précité, point 41). Il en résulte que le fait de posséder des capacités physiques particulières peut être considéré comme une «exigence professionnelle essentielle et déterminante», au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, pour l'exercice de la profession de pilote de ligne et que la possession de telles capacités est liée à l'âge.

68 S'agissant de l'objectif poursuivi par la mesure, comme il a été précisé au point 51 du présent arrêt, la juridiction de renvoi a indiqué que les partenaires sociaux auraient prévu la cessation automatique des contrats de travail des pilotes à l'âge de 60 ans dans le but de garantir la sécurité du trafic aérien.

69 Un tel objectif constitue un objectif légitime au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

70 Il importe également de rechercher si, en décidant que c'est à compter de l'âge de 60 ans que les pilotes de ligne n'auraient plus les capacités physiques pour exercer leur activité professionnelle, les partenaires sociaux ont imposé une exigence proportionnée.

71 À cet égard, il y a lieu de relever que le vingt-troisième considérant de la directive 2000/78 précise que c'est dans des «circonstances très limitées» qu'une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée, notamment, à l'âge constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

72 Par ailleurs, dans la mesure où il permet de déroger au principe de non-discrimination, l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 est d'interprétation stricte (voir par analogie, s'agissant de la discrimination fondée sur le sexe, arrêts du 15 mai 1986, Johnston, 222/84, Rec. p. 1651, point 36, et du 26 octobre 1999, Sirdar, C-273/97, Rec. p. I-7403, point 23, ainsi que, s'agissant de l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78, en ce sens, arrêt Petersen, précité, point 60).

73 Or, ainsi que cela a été exposé aux points 14 et 16 du présent arrêt, les réglementations tant nationale qu'internationale prévoient la possibilité pour les pilotes de continuer à exercer leurs activités, sous certaines restrictions, entre 60 et 65 ans. Ainsi, les autorités nationales et internationales considèrent que, jusqu'à l'âge de 65 ans, les pilotes ont les capacités physiques pour piloter, même si, entre 60 et 65 ans, ils ne peuvent le faire que comme membre d'un équipage dont les autres pilotes ont moins de 60 ans.

74 Pour leur part, les partenaires sociaux auraient considéré que, après l'âge de 60 ans, les pilotes relevant de la convention collective n° 5a ne peuvent plus exercer leurs activités, même avec certaines restrictions. Par ailleurs, les raisons pour lesquelles ces pilotes seraient considérés comme ne possédant plus les capacités physiques pour piloter dès l'âge de 60 ans ne ressortent ni des éléments du dossier ni des observations présentées à la Cour.

75 En fixant à 60 ans l'âge limite à compter duquel les pilotes de ligne relevant de la convention collective n° 5a seraient considérés comme ne possédant plus les capacités physiques pour exercer leur activité professionnelle, alors que les réglementations nationale et internationale autorisent l'exercice de cette activité, sous certaines conditions, jusqu'à l'âge de 65 ans, les partenaires sociaux ont imposé auxdits pilotes une exigence disproportionnée au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

76 Il ressort de ces considérations que l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'une clause d'une convention collective, telle que celle en cause au principal, fixe à 60 ans l'âge limite à compter duquel les pilotes sont considérés comme n'ayant plus les capacités physiques pour exercer leur activité professionnelle alors que les réglementations nationale et internationale fixent cet âge à 65 ans.

Sur l'interprétation de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78

77 L'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78 énonce 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.

78 Ainsi qu'il a été précisé aux points 51 et 68 du présent arrêt, la juridiction de renvoi a indiqué que les partenaires sociaux auraient prévu la cessation automatique des contrats de travail des pilotes à l'âge de 60 ans dans le but de garantir la sécurité du trafic aérien.

79 Il convient de rechercher si un tel objectif est un objectif légitime au sens de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78.

80 À cet égard, il y a lieu de relever que, bien que la liste n'en soit pas exhaustive, les objectifs légitimes énumérés à cette disposition sont liés à la politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle.

81 La Cour a ainsi jugé que les objectifs pouvant être considérés comme «légitimes» au sens dudit article 6, paragraphe 1, premier alinéa, et, par voie de conséquence, de nature à justifier qu'il soit dérogé au principe d'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, sont des objectifs relevant de la politique sociale, tels que ceux liés à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle (voir arrêts du 5 mars 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Rec. p. I-1569, point 46, et du 18 juin 2009, *Hütter*, C-88/08, Rec. p. I-5325, point 41).

82 Il ressort de l'ensemble de ces éléments qu'un objectif tel que la sécurité aérienne ne relève pas des objectifs visés à l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78.

83 Il résulte de l'ensemble de ces considérations qu'il convient de répondre à la question posée que:

— l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que les États membres peuvent autoriser, par des règles d'habilitation, les partenaires sociaux à adopter des mesures au sens de cet article 2, paragraphe 5, dans les domaines visés à cette disposition qui relèvent des accords collectifs et à condition que ces règles d'habilitation soient suffisamment précises afin de garantir que lesdites mesures respectent les exigences énoncées audit article 2, paragraphe 5. Une mesure telle que celle en cause au principal, qui fixe à 60 ans l'âge limite à compter duquel les pilotes ne peuvent plus exercer leur activité professionnelle alors que les réglementations nationale et internationale fixent cet âge à 65

ans, n'est pas une mesure nécessaire à la sécurité publique et à la protection de la santé au sens du même article 2, paragraphe 5;

– l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'une clause d'une convention collective, telle que celle en cause au principal, fixe à 60 ans l'âge limite à compter duquel les pilotes sont considérés comme n'ayant plus les capacités physiques pour exercer leur activité professionnelle alors que les réglementations nationale et internationale fixent cet âge à 65 ans;

– l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que la sécurité aérienne ne constitue pas un objectif légitime au sens de cette disposition.

Sur les dépens

84 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:

L'article 2, paragraphe 5, 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 que les États membres peuvent autoriser, par des règles d'habilitation, les partenaires sociaux à adopter des mesures au sens de cet article 2, paragraphe 5, dans les domaines visés à cette disposition qui relèvent des accords collectifs et à condition que ces règles d'habilitation soient suffisamment précises afin de garantir que lesdites mesures respectent les exigences énoncées audit article 2, paragraphe 5. Une mesure telle que celle en cause au principal, qui fixe à 60 ans l'âge limite à compter duquel les pilotes ne peuvent plus exercer leur activité professionnelle alors que les réglementations nationale et internationale fixent cet âge à 65 ans, n'est pas une mesure nécessaire à la sécurité publique et à la protection de la santé, au sens du même article 2, paragraphe 5.

L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'une clause d'une convention collective, telle que celle en cause au principal, fixe à 60 ans l'âge limite à compter duquel les pilotes sont considérés comme n'ayant plus les capacités physiques pour exercer leur activité professionnelle alors que les réglementations nationale et internationale fixent cet âge à 65 ans.

L'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que la sécurité aérienne ne constitue pas un objectif légitime au sens de cette disposition.

Signatures

* Langue de procédure: l'allemand.

