

Version anonymisée

Traduction

C-511/19 - 1

Affaire C-511/19

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

4 juillet 2019

Juridiction de renvoi :

Areios Pagos (Grèce)

Date de la décision de renvoi :

11 juin 2019

Partie requérante au pourvoi :

AB

Partie défenderesse au pourvoi :

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

[omissis]

L'AREIOS PAGOS

[omissis]

s'est réuni [omissis] le 15 juin 2019 [omissis] pour juger du litige entre :

la partie requérante au pourvoi : AB [omissis] résident à Peristeri (Grèce) [omissis] ;

la partie défenderesse au pourvoi : la personne morale de droit privé dénommée « Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis », sise à Marousi Attikis (Grèce) [omissis].

[omissis] **[Or. 2]** [omissis]

[omissis]

Par requête n° 6178/581/5.9.2017 du 19 août 2017, la partie requérante s'est pourvue en cassation contre l'arrêt n° 1858/25.4.2017 rendu en appel par le Monomeles Efeteio Athinon (cour d'appel d'Athènes à juge unique, Grèce) [omissis] dans le cadre d'un recours contre le jugement définitif n° 1423/22.6.2015 du Monomeles Protodikeio Athinon (Tribunal de grande instance d'Athènes à juge unique, Grèce). Par l'arrêt attaqué susmentionné, la juridiction d'appel a accueilli en tant que matériellement fondé l'appel n° 4960/27.8.2015 interjeté le 24 août 2015 par la partie défenderesse en première instance et défenderesse au pourvoi (ci-après la « partie défenderesse » ou la « défenderesse »), à savoir la personne morale de droit privé dénommée « Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis » et a annulé le jugement rendu en première instance par lequel la juridiction de première instance avait fait partiellement droit, en tant que matériellement fondé, au recours du 28 août 2013 déposé par requête n° 127745/4670/26.9.2013 de la partie requérante en première instance et requérante au pourvoi (ci-après la « partie requérante » ou le « requérant »), avait condamné la personne morale de droit privé défenderesse à verser à la partie requérante **[Or. 3]** la somme totale de 54 843,86 euros assortie des intérêts légaux et avait constaté l'obligation pour la défenderesse de verser au requérant la somme supplémentaire de 15 000 euros, assortie des intérêts légaux, pour les motifs exposés dans ledit jugement. Saisie du litige, la juridiction de second degré a ensuite, par l'arrêt attaqué, rejeté le recours dans son intégralité en tant que dénué de fondement. [omissis] [considérations liées à la recevabilité du pourvoi].

Par le recours déposé en première instance [omissis], le requérant soutient avoir été recruté le 23 juin 1982 par la partie défenderesse, à savoir la personne morale de droit privé dénommée « Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis » en vertu d'un contrat de travail salarié à durée déterminée en qualité de technicien électronique. Selon le requérant, celui-ci se serait vu confier, le 22 juillet 1998, les fonctions de conseiller technique au sein de la direction des services techniques de la défenderesse et aurait été rémunéré par un salaire de chef de section. Selon lui, **[Or. 4]** en raison de son emploi à ce poste et des fonctions de conseiller technique qu'il exerçait de fait, il percevait depuis 1998 l'indemnité de fonction prévue d'un montant mensuel de 439,10 euros. Il fait valoir que cette indemnité lui était versée de manière continue et constante jusqu'au 13 décembre 2010, date à laquelle la défenderesse a unilatéralement modifié les conditions de travail d'une manière qui lui était défavorable, en supprimant ladite indemnité par décision du conseil d'administration, bien qu'il ait continué à exercer les mêmes fonctions, telles qu'il les avait exercées jusqu'alors. Le requérant soutient que, par acte déclaratoire n° 3/6222/30.12.2011 de la défenderesse, il a été soumis de plein droit au régime de réserve de main d'œuvre à compter du 1^{er} janvier 2012, en application de l'article 34, paragraphes 1, sous c), 3, premier alinéa, 4 et 8 de la loi 4024/2011. Il affirme que, alors qu'au moment de son placement sous le régime de réserve de main d'œuvre il percevait une rémunération d'un montant mensuel (brut) de 3 775,58 euros, après son placement sous ledit régime, sa rémunération a été

réduite à 60 % du salaire de base, à savoir, à compter du 1^{er} janvier 2012, un montant mensuel (net) de 950 euros. Il indique que le 30 avril 2013, la défenderesse a résilié son contrat de travail sans lui verser l'indemnisation légale au motif qu'il réunissait les conditions ouvrant droit au versement de sa retraite à taux plein par l'organisme de sécurité sociale concerné, en application des dispositions de l'article 34, paragraphe 1, sous e), de la loi 4024/2011, qui prévoit une compensation entre l'indemnité due en cas de licenciement et la rémunération versée au salarié au cours de son affectation à la réserve de main d'œuvre. Le requérant invoque a) la [modification] unilatérale en sa défaveur des conditions d'emploi au sens de l'article 7, paragraphe 1, de la loi 2112/1920 s'agissant de la suppression de l'indemnité de fonction, b) la nullité de son transfert vers la réserve de main d'œuvre, au motif que **[Or. 5]** les dispositions susmentionnées de l'article 34 de la loi 4024/2011, dans la mesure où elles introduisent une différence de traitement fondée sur l'âge, seraient contraires à 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) dont les dispositions ont été transposées dans l'ordre juridique hellénique par la loi n° 3304/2005, sans qu'une telle différence de traitement n'ait été objectivement et raisonnablement justifiée, dans le cadre du droit national, par un quelconque objectif légitime et sans que les moyens de réaliser cet objectif prévus par les dispositions susmentionnées de l'article 34 de la loi 4024/2011 soient appropriés et nécessaires, et c) l'article 8, deuxième alinéa, de la loi 3198/1955 qui prévoit le droit pour les salariés, lorsqu'ils réunissent les conditions pour prétendre au versement de la pension de vieillesse à taux plein par l'organisme de sécurité sociale concerné, de percevoir 40 % de l'indemnité de licenciement à laquelle ils ont droit en vertu des dispositions pertinentes lorsqu'ils sont couverts par une assurance complémentaire, ou 50 % de ladite indemnité, lorsqu'ils ne sont pas couverts par une assurance complémentaire, que ceux-ci quittent leur emploi ou qu'ils soient licenciés par l'employeur, et fait en outre valoir que la personne morale de droit privé défenderesse ne serait pas soumise aux dispositions de l'article 2, paragraphe 2, de la loi d'urgence 173/1967 relatif au plafonnement du montant de l'indemnité de licenciement versée aux employés par les organismes énumérés dans ledit article à un montant maximum de 15 000 euros, et invoque encore, à défaut et à titre subsidiaire, la violation du principe d'égalité tiré de ce que les travailleurs salariés employés dans le secteur privé perçoivent l'indemnité dans son intégralité, ou, à défaut et à titre encore plus subsidiaire, la violation du principe d'égalité tirée de ce que les employés de la société anonyme dénommée « Elliniki Radiofonia Tileorasi AE » (Radiotélévision publique SA), qui est une entreprise **[Or. 6]** publique contrôlée et supervisée par l'État, ont perçu pour la résiliation de leurs contrats de travail non pas une indemnité de licenciement réduite mais l'indemnité de licenciement dans son intégralité ; le requérant, ayant limité son action en paiement à une action en constatation pour ce qui est de la partie relative au versement de l'indemnité de licenciement [omissis] [détails relatifs à la limitation de la demande] demande ainsi : A) que la défenderesse soit condamnée à lui verser la somme totale de 6 147,40 euros pour la suppression de l'indemnité de fonction pour la période du

1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012, y compris les primes de Noël et de Pâques et le pécule de congé, assortie des intérêts légaux à compter de la fin de chaque mois pour lequel la créance de salaire est échue et devenue exigible ou, à défaut, à compter de la signification de la requête, B) que soit constatée la nullité de son transfert à compter du 1^{er} janvier 2012 vers le régime de la réserve de main d'œuvre, C) que la personne morale de droit privé défenderesse soit condamnée à lui verser la somme totale de 50 889,91 euros au titre de la différence entre le traitement qu'il percevait avant son placement sous le régime de la réserve de main d'œuvre et celle qu'il a perçue après son placement sous le régime en question pendant la période du 1^{er} janvier 2012 au 30 avril 2013, y compris la différence dans les primes de Noël et de Pâques ainsi que dans le pécule de congés pour cette période, assortie des intérêts légaux à compter de la fin de chaque mois pour lequel la créance de salaire est échue et exigible, ou, à défaut, à compter de la signification de la requête et D) que soit constatée l'obligation pour la défenderesse de lui verser la somme totale de 32 108,04 euros, à titre d'indemnité de licenciement (sans application du plafond de 15 000 euros), assortie des intérêts légaux à compter de la résiliation (le 30 avril 2013), ou, à défaut, à compter de la signification de la [Or. 7] requête.

Statuant sur ce recours [omissis], le Monomeles Protodikeio Athinon (Tribunal de grande instance d'Athènes à juge unique) a prononcé le jugement définitif n° 1423/22.6.2015 et accueilli partiellement le recours en tant que matériellement fondé. Plus précisément, par ce jugement la juridiction de première instance a estimé : a) que la suppression par la personne morale de droit privé défenderesse de l'indemnité de fonction d'un montant mensuel de 439,10 euros constituait une modification unilatérale et défavorable des conditions de travail du requérant, étant donné que, par le versement constant et ininterrompu de cette indemnité depuis 1998, une convention tacite s'était établie entre les parties concernant le versement de celle-ci, et que la suppression de ladite indemnité s'est produite en mai 2011 (et non en janvier 2011), et, pour ce motif, a accordé la somme totale de 4 391 euros pour la période de mai à décembre 2011, en ce compris la différence dans les indemnités de Noël et de Pâques et dans le pécule de congés, assortie des intérêts légaux à compter de la fin de chaque mois pour lequel la créance de salaire est échue et exigible, b) que le placement du requérant sous le régime de la réserve de main d'œuvre en application de l'article 34 de la loi 4024/2011 a été motivé par un critère unique, à savoir sa mise à la retraite prochaine, de sorte qu'il s'agissait là d'une différence de traitement fondée sur l'âge qui ne répondait pas objectivement et raisonnablement à un objectif légitime tel qu'une politique d'emploi ou la création d'une structure par âge équilibrée par la promotion du recrutement d'employés plus jeunes, ce qui constitue une violation des dispositions pertinentes de la directive 2000/78 transposée dans l'ordre juridique national par la loi 3304/2005, et, en [Or. 8] interprétant la disposition susmentionnée de l'article 34 de la loi 4024/2011 à la lumière de la lettre et de l'objectif de la directive 2000/78 et du résultat à atteindre par celle-ci, cette juridiction a jugé que le placement du requérant sous le régime de la réserve de main d'œuvre était entaché de nullité, si bien que la défenderesse s'est trouvée en retard de paiement de la rémunération du requérant telle qu'elle lui était versée

avant qu'il soit soumis à ce régime, et a accordé à celui-ci la somme totale de 50 452,86 euros au titre de la différence de rémunération entre le montant mensuel (brut) de 3 773,58 euros qu'il percevait avant son transfert vers la réserve de main d'œuvre et le montant mensuel (brut) de 1 064,99 euros perçu au cours de son placement sous ce régime du 1^{er} janvier 2012 au 30 avril 2013, en ce comprise la différence dans les primes de Noël et de Pâques et le pécule de congés, assorti des intérêts légaux à compter de la fin de chaque mois pour lequel la créance de salaire est échue et exigible et c) que la personne morale de droit privé défenderesse figure également parmi les organismes concernés par le versement d'une indemnité réduite, conformément à l'article 2, paragraphe 2, de la loi d'urgence 173/1967, et que les dispositions divergentes de l'article 72 de la loi 4174/2013 relatives au versement, à titre exceptionnel, de l'intégralité de l'indemnité à une partie seulement du personnel d'ERT AE qui a fait l'objet d'un licenciement collectif, étaient justifiées par des motifs généraux d'intérêt social eu égard aux conditions dans lesquelles le fonctionnement d'ERT AE a été interrompu, de sorte qu'il n'y avait pas violation du principe d'égalité inscrit à l'article 4, paragraphe 1, de la constitution hellénique, puis a constaté l'obligation pour la défenderesse de verser au requérant, à titre d'indemnité de licenciement, en raison de sa mise à la retraite **[Or. 9]** au taux plein par l'organisme de sécurité sociale concerné, la somme de 15 000 euros, assortie des intérêts légaux à compter du 1^{er} mai 2013. La juridiction de première instance a pour le surplus rejeté, en tant que dénuée de fondement, la partie excédant les 15 000 euros de la demande d'indemnité de licenciement de 32 108,04 euros (à savoir un montant excédentaire de 17 108,04 euros). [omissis] [rejet, en tant que dénuée de fondement, de la demande réclamant le versement de l'intégralité du montant de l'indemnité tirée de la violation alléguée du principe d'égalité].

La personne morale de droit privé défenderesse a interjeté appel [omissis] devant le Monomeles Efeteio Athinon (cour d'appel d'Athènes à juge unique) contre le jugement définitif susmentionné du Monomeles Protodikeio Athinon (Tribunal de grande instance d'Athènes à juge unique), en demandant l'annulation [omissis] du jugement, en tant qu'il a accueilli le recours comme matériellement fondé, ainsi que le rejet du recours dans son intégralité. Statuant en appel, le Monomeles Efeteio Athinon (cour d'appel d'Athènes à juge unique) a rendu [omissis] l'arrêt attaqué [omissis] et rejeté le recours en tant que matériellement dénué de fondement. Plus précisément, par cet arrêt la juridiction de second degré a estimé : a) que le requérant n'avait pas droit à une indemnité de fonction d'un montant mensuel de 439,10 euros jusqu'à la fin 2011, dès lors que le versement de cette indemnité de fonction constituait une prestation à caractère volontaire octroyée par la personne morale de droit privé défenderesse [omissis] **[Or. 10]** [omissis] [motivation spécifique quant au caractère volontaire de ladite prestation] et, en outre, que la suppression de cette prestation par décision du conseil d'administration du 13 décembre 2010 de la défenderesse était licite, au motif que ledit conseil d'administration avait constaté que le requérant n'exerçait pas en réalité des fonctions de conseiller technique au sein de la direction susmentionnée, [omissis] [motivation spécifique], si bien que les prétentions du requérant à cet égard étaient dénuées de fondement, b) que le requérant n'avait pas droit à titre de

retards de paiement, pour la période du 1^{er} février 2012 au 30 avril 2013, date de son licenciement, à la différence entre le montant (brut) de 3 773,58 euros qu'il percevait avant son transfert vers la réserve de main d'œuvre et le montant (brut) de 1 064,99 euros qu'il percevait à compter de ce transfert, dès lors que son placement sous le régime de réserve de main d'œuvre en application de l'article 34 de la loi 4024/2011 était valide à tous égards, n'étant contraire ni aux dispositions des articles 2, 4 et 5 de la constitution hellénique, ni aux dispositions de la directive 2000/78. En effet, l'instauration du régime de la réserve de main d'œuvre répondait à la nécessité de limiter les dépenses salariales aux fins de l'assainissement des finances publiques et restreindre l'inflation du secteur public au sens large, prévue parmi les mesures de **[Or. 11]** stratégie budgétaire à moyen terme au cours de la longue crise économique frappant le pays et, en tout état de cause, justifiait une différence de traitement sur le fondement du critère horizontal et objectif de la proximité de l'ouverture du droit à la retraite à taux plein et constitue par ailleurs (ce régime ayant permis de répondre aux besoins vitaux des travailleurs jusqu'à ce qu'ils soient pleinement mis à la retraite et d'assurer la protection de groupes sociaux vulnérables, ainsi que de régler certaines questions liées au remboursement de prêts immobiliers, si bien qu'il ne porte pas atteinte à l'essence même des droits constitutionnels et sociaux) une mesure appropriée et nécessaire au regard de l'objectif en question, c) que la défenderesse figure parmi les organismes concernés par le versement d'une indemnité réduite, conformément à l'article 2, paragraphe 2, de la loi d'urgence 173/1967 puis, après avoir jugé que, en vertu de cette loi, telle qu'en vigueur, l'indemnité de licenciement due au requérant était d'un montant de 15 000 euros (à savoir la même somme qui avait été accordée par la juridiction de première instance), elle a procédé à la compensation de cette somme avec la rémunération déjà perçue par le requérant sous le régime de la réserve de main d'œuvre en application de l'article 34, paragraphe 1, sous e), de la loi 4024/2011. La juridiction d'appel a ensuite annulé le jugement attaqué de la juridiction de première instance, en tant que celle-ci a jugé que le recours était en partie matériellement fondé, puis s'est saisie du litige et a statué en rejetant cette partie du recours en tant que matériellement dépourvu de fondement.

Le requérant s'est pourvu en cassation contre l'arrêt susmentionné du Monomeles Efeteio **[Or. 12]** Athinon (cour d'appel d'Athènes à juge unique) [omissis] en fondant son pourvoi sur deux moyens [omissis] tirés de la violation de normes de droit matériel. Par le premier moyen du pourvoi, le requérant soutient que, en tant que la juridiction d'appel a constaté que les dispositions de l'article 34, paragraphes 1, sous c), 2, 3, premier alinéa, 4 et 9 de la loi 4024/2011 relatives à la réserve de main d'œuvre étaient compatibles avec la constitution hellénique et les dispositions relatives à l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge entre employés dans le secteur public au sens large, à savoir les articles 2, paragraphes 1 et 2, sous b), 3, paragraphe 1, sous c), et 6, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78, qui a été transposée dans le droit hellénique par la loi 3304/2005, l'arrêt attaqué serait entaché d'une violation des dispositions matérielles de la constitution et du droit de l'Union susmentionnées. Par le deuxième moyen du pourvoi, le requérant fait valoir que, en constatant que la

personne morale de droit privé défenderesse est soumise au plafond de 15 000 euros, visé à l'article 2, paragraphe 2, de la loi d'urgence 173/1967, concernant le montant de l'indemnité de licenciement à verser, la juridiction d'appel a commis une violation de l'article 8, paragraphe 3, de la loi 2112/1920 en vertu duquel les mesures plus avantageuses pour les salariés contenues dans d'autres dispositions, conventions collectives de travail, règlements ou contrats de travail individuels prévalent sur les dispositions du paragraphe 1 de cette loi, ainsi qu'une violation des principes d'égalité et d'égalité de traitement, étant donné qu'il disposait des mêmes, voire de davantage de droits que ses collègues qui, lors de leur départ, ont perçu de la personne morale de droit privé défenderesse l'intégralité de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de travail. **[Or. 13]**

[omissis] [l'Areios Pagos commence par analyser le deuxième moyen du pourvoi en exposant les conditions de recevabilité du pourvoi dans le cas où le jugement rendu en première instance n'a pas été transmis dans son intégralité à la cour d'appel, autrement dit dans le cas où une disposition particulière du jugement de la juridiction de premier degré n'a pas été attaquée en appel].

En l'espèce, [omissis] **[Or. 14]** [omissis] **[Or. 15]** [omissis] **[Or. 16]** [omissis] le dispositif (la partie de celui-ci) du jugement définitif de la juridiction de première instance par lequel celle-ci a constaté que le recours du requérant était dénué de fondement en tant que l'indemnité réclamée excédait de 17 108,04 euros le plafond des 15 000 euros, n'a pas été transmise à la cour d'appel. Par conséquent, le deuxième [omissis] moyen du pourvoi [omissis] **[Or. 17]** [contenu du deuxième moyen du pourvoi] doit être rejeté d'office par la juridiction de céans essentiellement en tant qu'irrecevable [article 577, paragraphe 3, du Kodikas Politikis Dikonomias (code de procédure civile)], dès lors que le pourvoi n'est pas dirigé également contre la partie du dispositif relative au rejet susmentionnée du jugement de première instance, pas plus du reste que la requête en pourvoi n'a été déposée au greffe de la juridiction de première instance qui a rendu ledit jugement, dès lors que ladite partie de celui-ci concluant au rejet n'a pas été transmise à la cour d'appel [omissis] **[Or. 18]** [omissis]. Il est entendu que le bien-fondé de la demande tendant au versement de l'indemnité en cause sera examiné dans le cadre du premier moyen du pourvoi, mais pour un montant maximal de 15 000 euros (et pas pour le surplus).

Les dispositions de l'article 34, paragraphes 1 à 4 et 8 à 11, intitulé « suppression de postes vacants de droit privé et réserve de main d'œuvre » de la loi 4024/2011 portant dispositions sur les régimes de retraite, le barème unitaire des salaires et des grades, la réserve de main-d'œuvre et autres dispositions mettant en œuvre le Cadre de stratégie budgétaire à moyen terme [2012-2015] (FEK A'226/27.10.2011), tel que modifié en ses paragraphes 3, 4 et 7 complétés par l'article 3, paragraphe 5, sous b), à 9 du décret-loi du 16 décembre 2011 publié à l'*Efimerida tis Kyverniseos* (FEK A' 262) converti en loi par l'article 1^{er} de la loi 4047/2012 (FEK A 31), dispose : « 1. L'article 37, paragraphe 7, de la loi 3986/2011 (A' 152) est remplacé comme suit : "7. a) Le personnel versé dans la

réserve de main d'œuvre est inscrit sur les listes de classement par l'ASEP (conseil supérieur de sélection du personnel) sur la base de critères objectifs et fondés sur le mérite (tels que les titres ou diplômes, l'expérience, la situation familiale, l'âge, l'ancienneté, les connaissances spéciales etc.). Les critères objectifs et fondés sur le mérite visés au précédent alinéa, la procédure d'établissement de la liste et toute autre question connexe aux fins de l'application du présent paragraphe sont définis par décret présidentiel adopté sur proposition du ministre de la réforme [Or. 19] administrative et de l'administration en ligne. Le personnel susmentionné inscrit sur ces listes aa) peut être transféré, sur demande du travailleur, avec la même relation de travail vers des organismes de droit public visés à l'article 1^{er} de la loi 3812/2009 (A' 234), à condition que ces organismes aient formulé des demandes de personnel destiné à pourvoir à des postes permanents dans une limite de 10 % des recrutements annuels sur la base des données réelles de l'année précédente, conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi 3833/2010, bb) est, sur demande du travailleur, sélectionné prioritairement, dans une limite de 30 % de l'ensemble des postes à durée déterminée publiés dans chaque service et organisme du secteur public, cc) a, lorsqu'il en fait la demande, priorité sur toutes les autres catégories s'agissant de la sélection de candidats pour un emploi à temps partiel, conformément à la loi 3250/2004. Dans les cas susmentionnés une éventuelle sélection à un emploi emporte interruption de la rémunération versée au titre de la réserve de main d'œuvre ; b) Un travailleur n'est pas soumis au régime de réserve de main d'œuvre lorsque aa) son époux ou épouse est déjà mis en disponibilité pour préretraite ou soumis au régime de la réserve de main d'œuvre visé au présent paragraphe, bb) son époux ou épouse ou un enfant à sa charge du point de vue fiscal, au sens de l'article 7 du Kodikas Forologias Eisodimatos (code des impôts sur le revenu, loi 2238/1994, A' 151), et résidant sous le même toit, est affecté par un taux de handicap d'au moins 67 %. Aux fins de l'application de la présente disposition, le revenu annuel imposable et exonéré visé à l'article 7, paragraphe 2, premier alinéa, du code des impôts sur le revenu est fixé à [Or. 20] 12 000 euros, cc) il est affecté par un taux de handicap d'au moins 67 % ou il est chef de famille nombreuse au sens de l'article 1^{er}, paragraphes 1 à 3, de la loi 1910/1944 (A' 229), si les enfants qui sont visés dans lesdites dispositions de la loi 1910/1944 sont fiscalement à sa charge, au sens de l'article 7 du code des impôts sur le revenu, dd) il est soutien de famille monoparentale et son enfant réside avec lui et est fiscalement à sa charge au sens de l'article 7 du code des impôts sur le revenu ; c) Le personnel soumis au régime de la réserve de main d'œuvre continue à percevoir, à compter de son placement sous ledit régime et pendant douze mois ou, si cela est prévu par des dispositions plus spéciales, 24 mois, 60 % du salaire de base qu'il percevait au moment de son placement sous le régime en question, d) pour le personnel placé sous le régime de la réserve de main d'œuvre, l'organisme d'origine acquitte les cotisations de l'employeur et du salarié correspondant à celles d'une retraite principale, d'une assurance santé et maladie complémentaire et de prestations sociales complémentaires, calculées en fonction de la rémunération ordinaire que le travailleur percevait au moment de son placement sous le régime de la réserve de main d'œuvre au cours de la même

période. Si l'organisme d'origine a été supprimé, les cotisations susmentionnées ainsi qu'une éventuelle indemnité de licenciement sont versées par l'OAED (agence nationale pour l'emploi). Par dérogation à l'alinéa précédent, un autre organisme peut être chargé de verser la rémunération ou les cotisations susmentionnées et toute autre question connexe peut être réglée, par arrêté interministériel des ministres de la Réforme administrative et de l'administration en ligne, des Finances et du Travail et de la sécurité sociale ; e) Le placement sous le régime de la réserve de main d'œuvre est réputé constituer une notification préalable de licenciement à toutes fins [Or. 21] juridiques et la rémunération versée au personnel soumise audit régime conformément aux dispositions énoncées sous c) est calculée par compensation avec l'indemnité de licenciement due, le cas échéant, à la fin de la période de réserve de main d'œuvre ; f) Si le travailleur conclut une relation de travail sous quelque forme que ce soit ou exerce une profession libérale ou activité indépendante au cours de la période de réserve de main d'œuvre, le pourcentage du salaire de base versé conformément à l'alinéa précédent est réduit à concurrence de la part de toute rémunération perçue dans le cadre de la relation de travail conclue ou de tout revenu tiré de la profession libérale ou de l'activité indépendante exercée qui excède la rémunération qu'il percevait au moment de son transfert vers la réserve de main d'œuvre. Les modalités de calcul du revenu mensuel tiré de l'exercice, le cas échéant, d'une profession libérale ou d'une activité indépendante, les questions plus spécifiques en matière d'assurance et de versement des cotisations du salarié et de l'employeur, l'organisme bénéficiaire final des cotisations et toute question nécessaire aux fins de l'application de l'alinéa précédent sont régis par arrêté interministériel des ministres des Finances et du Travail et de la sécurité sociale.

2. Les postes de travailleurs liés par une relation de travail de droit privé à durée indéterminée dans l'Administration, les personnes morales de droit public, les collectivités territoriales de premier et de second degré et leurs établissements, les personnes morales de droit privé appartenant à l'État ou à des personnes morales de droit public ou à des collectivités territoriales, en ce sens qu'elles sont chargées d'une mission confiée par l'État, l'Administration ou les collectivités territoriales ou qu'elles font l'objet d'une surveillance par l'État, l'Administration ou les collectivités territoriales ou que leur conseil d'administration est désigné et contrôlé majoritairement par l'État, l'Administration ou les collectivités territoriales ou qu'au moins 50 % de leur budget annuel est subventionné de manière permanente conformément aux dispositions pertinentes au moyen de fonds des organismes susmentionnés, ainsi que les entreprises, organismes et [Or. 22] sociétés anonymes publics relevant du champ d'application des dispositions du chapitre I de la loi 3429/2005 (A' 314), tel que modifiées par [l'article 1^{er},] paragraphe 1, sous a), de la loi 3899/2010 (A' 212), qui sont vacants à l'entrée en vigueur de la présente loi, sont supprimés. Sont exclus les postes vacants [...].

3. Le contrat de travail de droit privé à durée indéterminée des employés en poste au sein des organismes susmentionnés, à l'exception du personnel artistique visé au paragraphe précédent sous c), du personnel médical, infirmier et paramédical des établissements publics médicaux, des organismes de sécurité sociale, de l'EKAV (Samu) et des caisses d'assurance maladie, ainsi que

des chercheurs et du personnel scientifique opérationnel relevant des dispositions de la loi 1514/1985, prend fin en vertu de la loi et de plein droit lorsque lesdits employés remplissent les conditions ouvrant droit au départ à la retraite à taux plein, qui correspondent à une affiliation au régime de sécurité sociale depuis 35 ans, à condition que ce droit soit acquis, conformément aux dispositions pertinentes, jusqu'au 31 décembre 2013 inclus [...]. Il est de la responsabilité des travailleurs de réunir les justificatifs relatifs aux conditions de départ à la retraite.

4. Les travailleurs visés au paragraphe précédent sont placés de plein droit sous le régime de réserve de main d'œuvre à compter du 1^{er} janvier 2012 et jusqu'à la résiliation de leur relation de travail selon les modalités du paragraphe précédent. Lorsque le service constate a posteriori que, à la date susmentionnée, un travailleur réunissait les conditions visées au paragraphe 3, celui-ci est placé sous le régime de la réserve de main d'œuvre par acte déclaratoire dont la validité court rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2012. 5. [...]. 6. [...]. 7. [...]. 8. La durée de la réserve de main d'œuvre n'excède pas les 24 mois pour ce qui concerne les travailleurs visés au paragraphe 4 et les douze mois pour ce qui concerne les travailleurs visés aux paragraphes 5, 6 et 7. **[Or. 23]** 9. Les dispositions du présent article priment sur toute disposition, clause ou terme général ou spécial de toutes conventions collectives de travail, sentences arbitrales, contrats de travail individuels ou conventions. 10. La définition des modalités de remboursement des prêts hypothécaires accordés par le TPD (Tameio Parakatathikon kai Daneion – Caisse des dépôts et consignations) à des travailleurs soumis au régime de la réserve de main d'œuvre, l'élargissement du cercle des bénéficiaires de prêts octroyés par le TPD à des travailleurs soumis au régime de la réserve de main d'œuvre et l'organisation de programmes du TPD à des fins de refinancement par celui-ci d'autres prêts connexes accordés par d'autres établissements financiers aux travailleurs versés à la réserve de main d'œuvre peuvent être décidés par arrêté ministériel du ministre des Finances. 11. Les questions relatives à la facilitation de la gestion et du remboursement des prêts accordés à des personnes mises en disponibilité pour préretraite visées à l'article précédent ou soumises au régime de la réserve de main d'œuvre visé au présent article et relevant du champ d'application des dispositions du chapitre II de la présente loi, en fonction du revenu familial total et de la situation patrimoniale de chacun, sont régies par contrat programme conclu entre l'État hellénique, représenté par le ministre des Finances, et l'union des banques grecques" ». Les paragraphes 5, 6 et 7 de l'article 34 susmentionné régissent les questions relatives au placement sous le régime de la réserve de main d'œuvre de personnel employé en vertu d'une relation de travail de droit privé à durée indéterminée par des organismes publics qui sont supprimés ou fusionnés ou de personnel excédentaire, cas qui ne sont pas pertinents en l'espèce. Par ailleurs, l'article 43 de la loi 4024/2011 dispose que cette loi entre en vigueur **[Or. 24]** à compter de sa publication à l'*Efimerida tis Kyverniseos*, sauf disposition contraire. Il ressort de l'exposé des motifs de cette loi que les dispositions mettent en œuvre la mesure de la réserve de main d'œuvre, telle que celle-ci est prévue dans le cadre de la stratégie budgétaire à moyen terme et à l'article 37, paragraphe 7, de la loi 3986/2011, afin d'assurer la mise en œuvre des engagements pris par la Grèce à l'égard de ses créanciers, à savoir

l'application de cette mesure à 30 000 travailleurs du secteur public, la réalisation d'une économie de 300 millions d'euros en 2012 et la conclusion de ce processus avant la fin 2011. En outre, il ressort de l'exposé des motifs en question que la prise de cette mesure a pour principal avantage de produire des résultats organisationnels, fonctionnels et budgétaires immédiats tendant vers l'objectif stratégique qui est la limitation de l'État et la baisse des dépenses publiques, en s'assurant que la plupart des travailleurs soumis au régime de la réserve de main d'œuvre ne soient pas pour autant privés d'emploi mais qu'ils bénéficient de la sécurité de la mise à la retraite, que le personnel de l'Administration publique et du secteur public au sens large ne soit pas exposé à des bouleversements majeurs et que les organismes susmentionnés ne soient pas, dans la grande majorité des cas, grevés par le versement d'indemnités de licenciement, ce qui aurait des effets particulièrement dommageables sur le plan budgétaire. Eu égard à l'objectif susmentionné, l'intervention du législateur, afin d'instaurer, par les dispositions susmentionnées, le régime de la réserve de main d'œuvre en vue d'y soumettre, au cours de la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013, du personnel employé dans le secteur public au sens large en vertu d'une relation de travail de droit privé à durée indéterminée, en se fondant sur le critère horizontal de la proximité [Or. 25] du droit du salarié à prétendre au versement de la retraite à taux plein par l'organisme de sécurité sociale concerné, n'est pas contraire aux principes constitutionnels fondamentaux consacrés aux articles 2 (protection de la dignité humaine), 4 (égalité des citoyens) et 5 (libre épanouissement de la personnalité) de la constitution hellénique. En effet, en cas de crise économique prolongée, le législateur, qui n'est soumis qu'à un contrôle limité du juge, peut instaurer des mesures de réduction immédiate de dépenses qui constituent un fardeau financier pour de vastes catégories de la population, en visant simultanément à améliorer la discipline financière et économique à venir ([omissis] arrêt Cour EDH Koufaki et Adedy c. Grèce (déc.) – 57665/12 et 57657/12), étant donné par ailleurs que ces mesures ont également pour objet de poursuivre un objectif légitime, à savoir l'assainissement des finances publiques et la limitation de l'inflation du secteur public [omissis], et que, par ces mesures concrètes, le législateur permet aux travailleurs soumis au régime litigieux de pourvoir à tout le moins à leurs besoins essentiels et veille par des dispositions spéciales à atténuer les conséquences préjudiciables à leur égard, de sorte à ce qu'il ne soit pas porté atteinte à l'essence même des droits individuels et sociaux garantis par la constitution. Du reste, le personnel employé à des postes statutaires au sein de l'Administration, des collectivités territoriales, des personnes morales de droit public et plus généralement des organismes du secteur public, tels que la personne morale de droit privé défenderesse, en vertu d'une relation de travail salarié de droit privé à durée indéterminée, peut être licencié à tout moment par résiliation du contrat de travail du salarié par l'organisme employeur, sur [Or. 26] le fondement des dispositions pertinentes de la législation du travail. [omissis] [référence faite à la disparition de la faculté de prévoir une disposition contraire limitant le droit de licenciement à certains motifs]. Par conséquent, dès lors que l'organisme concerné avait toute latitude pour résilier les contrats de travail salarié à durée indéterminée d'une partie du personnel, y compris le requérant, employé

en vertu d'une relation de travail de droit privé à durée indéterminée, autrement dit indépendamment de l'existence ou non d'un motif justifiant une telle résiliation (sans préjudice de la survenance d'un abus de droit, ce qui n'est pas le cas en l'espèce), le législateur avait la faculté d'instaurer la mesure la moins contraignante, à savoir le régime de la réserve de main d'œuvre pour le personnel proche de la retraite et à plus forte raison lorsque la nécessité urgente de réduire les dépenses publiques et, partant, le financement des organismes publics tels que la personne morale de droit privé défenderesse, par des fonds du budget ordinaire (article 16, paragraphe 1, de la loi 1646/1986), aurait de fait mené à des licenciements pour motif économique. Le personnel employé en vertu d'une relation de travail de droit privé ne jouit du reste pas, comme déjà [Or. 27] exposé, du statut permanent contrairement aux fonctionnaires du secteur public au sens strict, si bien qu'il ne saurait leur être fait application, pas même par analogie, des dispositions de l'article 103, paragraphes 2 et 4, de la constitution hellénique, selon lesquelles d'une part nul ne peut être nommé fonctionnaire à un emploi statutaire qui n'a pas été établi par la loi et d'autre part les fonctionnaires publics qui occupent un emploi statutaire restent en service tant que ces emplois existent, jouissent d'un avancement en traitement dans les conditions définies par la loi et, à l'exception des cas de départ du service pour cause de limite d'âge ou de révocation en vertu d'une décision juridictionnelle, ne peuvent être déplacés sans avis, ni rétrogradés, licenciés ou révoqués sans décision d'un conseil de service constitué pour les deux tiers au moins de fonctionnaires titulaires, cas sur lequel le Symvoulío tis Epikrateias (Conseil d'État, Grèce) réuni en séance plénière s'est prononcé dans l'arrêt 3354/2013 en estimant que l'article 33 de la loi 4024/2011 (et non l'article 34 de celle-ci dont il est question en l'espèce) qui instaure un régime de mise en disponibilité pour préretraite des fonctionnaires civils de l'État, des collectivités territoriales et des personnes morales de droit public et contient des dispositions similaires à celles de l'article 34 de ladite loi, était contraire aux dispositions constitutionnelles susmentionnées (et non à celles de l'article 103, paragraphe 3, de la constitution hellénique relatif au personnel employé à des postes statutaires dans les organismes publics en vertu d'une relation de travail de droit privé à durée indéterminée), ainsi qu'à celle de l'article 4 de la constitution, au motif plus particulièrement que la constitution s'oppose à ce que l'objectif légitime de réorganisation des services publics et de gestion rationnelle de la dépense publique qui y correspond justifie de fixer des [Or. 28] conditions d'éloignement forcé du service de fonctionnaires qui jouissent du statut permanent sur le fondement de critères liés non pas aux besoins fonctionnels et organisationnels de l'Administration mais aux compétences et aux capacités et plus généralement à leur rendement dans le service, et s'oppose également à ce que la suppression des postes occupés par les fonctionnaires éloignés soit une conséquence automatique de leur éloignement, sans que le fonctionnaire ait au préalable fait l'objet d'une évaluation par un conseil de service, et que le seul critère à cet égard soit l'accomplissement d'une durée réelle de service déterminée, même suffisamment longue. Eu égard à ce qui précède, il convient de rejeter le premier [omissis] moyen du pourvoi, pris dans sa deuxième branche, comme dépourvu de fondement, en tant que le requérant invoque l'arrêt

3354/2013 susmentionné [du Symvoulio tis Epikrateias siégeant en séance plénière] et fait valoir que l'arrêt attaqué est entaché d'une violation de l'article 103, paragraphes 2 et 4, de la constitution et du principe constitutionnel d'égalité, dans la mesure où la juridiction d'appel estime que les dispositions de l'article 34 de la loi 4024/2011 relatives au placement de personnel sous le régime de la réserve de main d'œuvre ne sont pas contraires à la constitution hellénique, applique ainsi ledit article 34 et rejette le recours comme étant dénué de fondement matériel.

Les directives 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO 2000, L 180, p. 22) et 2000/78 ont été transposées dans l'ordre juridique hellénique par la loi 3304/2005 portant application du principe d'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, d'âge ou l'orientation sexuelle (FEK A' 16). Cette loi a été abrogée par l'article 22, paragraphe 1, de la loi 4443/2016 (FEK A' 232), mais les dispositions de ces directives, celles de la directive 2014/54/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative à **[Or. 29]** des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs (JO 2014, L 128, p. 8), ainsi que d'autres dispositions du droit de l'Union, ont été incorporées dans la partie I de cette loi et s'appliquent également, en vertu de l'article 22, paragraphe 2, de ladite loi, à des litiges en cours ayant pour objet des violations de la loi 3304/2005 [omissis]. Plus précisément, les articles 1^{er}, 2, paragraphes 1 et 2, sous b), 3, paragraphe 1, sous c), et 6 paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 disposent : « La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'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 » (article premier de la directive) ; 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[e] [...] ; b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que : i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que ii) [...] » [article 2, paragraphes 1 et 2, sous b), de la directive] ; « 1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à **[Or. 30]** toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne : [...] c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ; [...] » [article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive] ; « 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 ; [...] » [article 6, paragraphe 1, sous a), de la directive]. Ces dispositions de la directive 2000/78 ont initialement été transposées dans l'ordre juridique hellénique par les dispositions des articles 2, paragraphe 1, 3, point b), 7, paragraphe 1, sous a), et 8, paragraphe 1, sous c), de la loi 3304/2005, puis par les dispositions des articles 2, paragraphes 1 et 2, sous b), 3, paragraphe 1, sous c), et 6, paragraphe 1, sous a), de la loi 4443/2016. Par ailleurs, selon le considérant 25 de la directive 2000/78, 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 [Or. 31] 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. En outre, l'article 34, paragraphes 1, sous c), 3, premier alinéa, et 4 de la loi 4024/2011 instaure, comme indiqué précédemment, le régime de la réserve de main d'œuvre pour les travailleurs déjà employés, en vertu d'une relation de travail de droit privé, par l'Administration, les collectivités territoriales, les personnes morales de droit public et les personnes morales de droit privé qui relèvent du secteur public au sens large, pour une période de deux ans tout au plus (du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013), sur la base du critère horizontal de la proximité du départ à la retraite à taux plein, c'est-à-dire lorsque le travailleur réunit les conditions pour y prétendre, à savoir disposer de 35 ans de cotisations, et que ces conditions sont atteintes au cours de la période susmentionnée. Au cours de la période susmentionnée et jusqu'à ce que lesdites conditions de départ à la retraite soient remplies, les personnes placées sous ce régime subissent une réduction drastique de leur rémunération, mais ne sont toutefois pas tenus de travailler au sein de l'organisme public concerné. En outre, une compensation est effectuée entre l'indemnité à laquelle ils auraient eu droit à défaut et la rémunération réduite qu'ils perçoivent au cours de la période pendant laquelle ils demeurent soumis audit régime et leur admission à ce régime est réputée constituer une notification préalable de licenciement à toutes fins juridiques. L'objectif des dispositions en question est de répondre à la nécessité immédiate de réduire les dépenses salariales conformément à l'accord conclu entre la Grèce et ses créanciers ainsi que d'assainir les finances de l'État [Or. 32] et du secteur public au sens large, pour faire face à la crise économique aiguë qui a frappé le pays. Les dispositions en cause ne prévoient pas de limite d'âge en

particulier pour le personnel soumis au régime de la réserve de main d'œuvre, contrairement aux fonctionnaires du secteur public au sens strict qui sont admis au régime de préretraite, aux fins duquel une limite d'âge déterminée est fixée [article 33, paragraphes 1, sous c), et 2, de la loi 4024/2011], si bien qu'il ne saurait s'agir d'une discrimination directe fondée sur l'âge au sens de l'article 2, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78. Or, la législation en la matière est fondée sur le critère horizontal de la proximité du départ à la retraite à taux plein c'est-à-dire lorsque le travailleur réunit les conditions, ce qui présuppose de disposer de 35 ans de cotisations, qui ouvrent droit à son versement par l'organisme assureur concerné, pour autant que lesdites conditions soient remplies au cours de la période entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2013. Par conséquent, il convient de s'interroger sur le point de savoir si les dispositions de l'article 34, paragraphes 3, premier alinéa, et 4 de la loi 4024/2011 comportent une discrimination directe fondée sur l'âge au sens de l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2000/78, d'autant plus que, selon la législation en matière de sécurité sociale, les affiliés employés en vertu d'une relation de travail salarié dans le secteur privé, tels que le requérant, pouvaient prétendre au versement d'une pension de vieillesse à taux plein par IKA-[ETAM] (l'organisme de sécurité sociale) même dans d'autres cas, qui ne sont pas pertinents en l'espèce, à condition qu'ils aient accompli 10 500 jours de travail salarié (35 ans de travail) affiliés à l'IKA ou à un autre organisme d'assurance principale de salariés et qu'ils aient atteint l'âge de 58 ans (article 10, paragraphe 1, de la loi 825/1978, tel que modifiée et en vigueur au [Or. 33] moment des faits) (ces limites relatives tant à l'âge qu'au nombre minimum de jours de travail à accomplir ont désormais été relevées). Il convient de préciser qu'il n'est pas exclu dans ce cas que l'accomplissement de la période de cotisation (35 ans) intervienne après (ou avant) l'âge de 58 ans, en fonction de la date de début de carrière et d'affiliation du salarié ou d'autres raisons qui lui sont propres (retrait du marché du travail etc.), mais, outre l'accomplissement, comme indiqué ci-dessus, de la période minimum de cotisation dans le cadre d'une relation de travail salarié (35 ans), la condition indispensable pour que le salarié affilié à l'IKA ait le droit de prétendre à la pension de vieillesse à taux plein après 35 ans de travail salarié est qu'il doit avoir atteint l'âge de 58 ans et ces conditions doivent être réunies à la date du dépôt de la demande à l'organisme assureur susmentionné, peu importe à quelle date la demande sera déposée. En outre, dans l'hypothèse où la disposition nationale susmentionnée comporte effectivement une discrimination indirecte fondée sur l'âge au sens de la directive 2000/78, la question se pose également de savoir si les raisons exposées dans l'exposé des motifs de la loi constituent un but objectivement et raisonnablement légitime justifiant la différence de traitement, compte tenu par ailleurs des conditions dans lesquelles il a été décidé qu'une partie du personnel soit soumis au régime de la réserve de main d'œuvre, et si les mesures législatives spéciales en matière de rémunération et d'indemnité de licenciement des personnes soumises audit régime et plus précisément a) la compression drastique, en vertu de l'article 34, paragraphe 1, sous c), de la loi 4024/2011, de la rémunération du personnel placé sous le régime de la réserve de main d'œuvre [Or. 34] à 60 % du salaire de base qu'il percevait, sans obligation

toutefois pour ledit personnel de travailler au sein de l'organisme concerné, et la perte, en conséquence, de l'avancement éventuel en traitement ou en grade pendant la période de son placement sous ledit régime et jusqu'à sa mise à la retraite à taux plein, compte tenu également des mesures de protection instaurées par la loi concernant le personnel en question (possibilité de trouver un autre emploi ou d'exercer une activité indépendante sans perdre le droit de percevoir la part du salaire de base susmentionnée, obligation pour l'organisme ou, à défaut, pour l'OAED de verser à l'organisme assureur compétent jusqu'au départ à la retraite les cotisations sociales dues par l'employeur et par le salarié sur la base de la rémunération précédente de ce dernier, exemption du régime de la réserve de main d'œuvre de groupes sociaux vulnérables nécessitant une protection, possibilité de transférer le personnel en question de préférence à d'autres emplois au sein d'organismes du secteur public, prise de mesures concernant le remboursement de prêts immobiliers obtenus par le personnel en question etc.) et b) la suppression, en vertu de l'article 34, paragraphe 1, sous e), de la loi 4024/2011 de la totalité (ou d'une partie) de l'indemnité du salarié visée à l'article 8, deuxième alinéa, de la loi 3198/1955, prévue en cas de licenciement ou de départ du salarié en raison de la réunion des conditions pour bénéficier de la retraite à taux plein, qui correspond à 40 % de l'indemnité de licenciement prévue, pour les salariés couverts par une assurance complémentaire (indemnité qui ne peut excéder le montant de 15 000 euros s'agissant des organismes d'utilité publique ou subventionnés par l'État, tels que la personne morale de droit privé défenderesse), en raison **[Or. 35]** de la compensation effectuée entre celle-ci et la rémunération réduite perçue au cours de la période de réserve de main d'œuvre, indemnité que, à défaut, le personnel aurait perçu conformément à la législation du travail en vigueur susmentionnée, qu'il se fût agi d'un départ volontaire ou d'un licenciement par l'organisme employeur, constituent des moyens appropriés et nécessaires aux fins de la réalisation de cet objectif, en sens des articles 2, paragraphe 2, sous b), et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78. Enfin, l'article 267 TFUE dispose que la Cour de justice de l'Union européenne est compétente pour statuer, à titre préjudiciel, sur la validité et l'interprétation des actes pris par les institutions, organes ou organismes de l'Union, y compris, par conséquent, des directives, et que lorsqu'une telle question est soulevée dans une affaire pendante devant une juridiction nationale dont les décisions ne sont pas susceptibles d'un recours juridictionnel de droit interne, cette juridiction est tenue de saisir la Cour. Compte tenu de ces considérations, la question se pose de la compatibilité avec les articles 2, paragraphes 1 et 2, sous b), 3, paragraphe 1, sous c), et 6, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78, relatifs à l'interdiction des différences de traitement fondées sur l'âge, des dispositions nationales susmentionnées prévoyant, lorsque les conditions de départ à la retraite à taux plein sont réunies, le placement du requérant sous le régime de la réserve de main d'œuvre, ainsi que des conséquences qui en découlent en termes de rémunération et de perception de l'indemnité de licenciement. Eu égard à ce qui précède, la juridiction de céans estime à l'unanimité qu'il y a lieu de surseoir à statuer concernant le premier [omissis] moyen du pourvoi pris dans sa première branche, en faisant ainsi droit à la demande en ce sens du requérant, et **[Or. 36]** d'adresser

à la Cour de justice de l'Union européenne, conformément à l'article 267 TFUE, les questions préjudicielles telles qu'elles sont libellées dans le dispositif.

PAR CES MOTIFS

La juridiction de céans rejette le premier moyen pris dans sa deuxième branche et le deuxième moyen du [omissis] pourvoi [omissis].

Sursoit à statuer pour le surplus. Adresse à la Cour de justice de l'Union européenne les questions préjudicielles suivantes :

A) L'adoption par un État membre d'une réglementation applicable à l'Administration, aux collectivités locales, aux personnes morales de droit public et, plus généralement, à tous les organismes (personnes morales de droit privé) du secteur public au sens large en leur qualité d'employeur, telle que celle énonçant les dispositions de l'article 34, paragraphes 1, sous c), 3, premier alinéa, et 4 de la loi 4024/2011, selon laquelle le personnel employé en vertu d'une relation de travail de droit privé par les organismes susmentionnés est soumis au régime de la réserve de main d'œuvre pour une période maximum de 24 mois selon un critère matériel unique fondé sur la proximité du départ à la retraite à taux plein, c'est-à-dire lorsque le travailleur satisfait aux conditions pour y prétendre, à savoir disposer de 35 ans de cotisations au cours de la période entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2013, eu par ailleurs égard au fait que, en vertu de la législation en matière de sécurité sociale alors en vigueur, il était exigé, à l'exception de certains cas qui ne sont pas pertinents en l'espèce, que l'assuré ait cumulé **[Or. 37]** (un minimum de) 10 500 jours de travail (35 ans) d'affiliation à l'IKA (l'organisme de sécurité sociale) ou à un autre organisme d'assurance principale de salariés et qu'il ait atteint (au minimum) l'âge de 58 ans, sans exclure, naturellement, que, selon les cas, la période d'assurance susmentionnée (35 ans) puisse avoir été accomplie à un âge différent, constitue-t-elle une discrimination indirecte fondée sur l'âge au sens des articles 2, paragraphes 1 et 2, sous b), et 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78 ?

B) S'il est répondu à la question A) par l'affirmative, l'instauration du système de la réserve de main d'œuvre peut-elle être objectivement et raisonnablement justifiée, au sens des articles 2, paragraphe 2, sous b), i), et 6, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 par la nécessité de produire des résultats organisationnels, fonctionnels et budgétaires immédiats et, plus particulièrement, de l'urgence de réduire les dépenses de l'État en vue de la réalisation, avant la fin 2011, des objectifs quantitatifs précis prévus dans le Cadre de stratégie budgétaire à moyen terme puis énoncés dans l'exposé des motifs de la loi, afin d'assurer le respect des engagements pris par la Grèce à l'égard de ses créanciers pour, d'une part, faire face à la crise économique et financière aiguë et prolongée qui a frappé le pays et, d'autre part, mener à bien l'assainissement des finances publiques et limiter l'inflation du secteur public ?

C) S'il est répondu à la question B) par l'affirmative,

1) l'instauration d'une mesure, telle que celle prévue à l'article 34, paragraphe 1, sous c), de la loi 4024/2011, qui prévoit une compression drastique de la rémunération du personnel soumis au régime de la réserve de main d'œuvre à 60 % du salaire de base qu'il percevait au moment où il a été soumis audit régime, sans obligation pour le personnel en question [Or. 38] de travailler au sein de l'organisme concerné, et qui a pour conséquence (de fait) la perte de l'avancement éventuel en traitement ou en grade pendant la période de son placement sous le régime de la réserve de main d'œuvre et jusqu'à sa mise à la retraite à taux plein, constitue-t-elle un moyen approprié et nécessaire aux fins de la réalisation de l'objectif susmentionné, au sens des articles 2, paragraphe 2, sous b), i), et 6, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78, eu égard aux considérations cumulatives suivantes : a) le personnel en question conserve la possibilité de trouver un autre emploi (dans le secteur privé) ou a toute latitude d'exercer une profession libérale ou une activité indépendante au cours de la période de la réserve de main d'œuvre, sans perdre le droit de percevoir le pourcentage susmentionné du salaire de base, à moins que la rémunération ou les revenus tirés de son nouvel emploi ou de sa nouvelle activité excède la rémunération qu'il percevait avant d'être soumis au régime de la réserve de main d'œuvre, cas dans lequel la part du salaire de base susmentionnée est alors réduite à concurrence de l'excédent perçu – article 34, paragraphe 1, sous f), de la loi 4024/2011, b) l'organisme public employeur ou, en cas de suppression de celui-ci, l'OAED (agence nationale pour l'emploi) prend l'engagement de verser à l'organisme de sécurité sociale concerné les cotisations sociales de l'employeur et du salarié correspondant à celles d'une retraite principale, d'une assurance santé et maladie complémentaire et de prestations sociales complémentaires, calculées en fonction de la rémunération que le travailleur percevait avant son placement sous le régime de la réserve de main d'œuvre – article 34, paragraphe 1, sous d), de la loi 4024/2011, c) des dérogations sont prévues au placement sous le régime de la réserve de main d'œuvre pour les groupes sociaux vulnérables nécessitant une protection (lorsque l'autre époux a été soumis au régime de la réserve de main d'œuvre, lorsque un époux ou un enfant vivant sous le même toit et à la charge de l'employé sont affectés par un taux de handicap d'au moins 67 %, lorsque l'employé [Or. 39] est affecté par un taux de handicap de 67 %, lorsque l'employé est chef de famille nombreuse, en cas de famille monoparentale vivant sous le même toit et à charge de l'employé) – article 34, paragraphe 1, sous b), de la loi 4024/2011, d) le personnel en question bénéficie de la possibilité, et ce de manière prioritaire, d'être transféré vers d'autres emplois vacants d'organismes du secteur public sur la base de critères objectifs et fondés sur le mérite en s'inscrivant sur les listes de classement de l'ASEP (conseil supérieur de sélection du personnel) – article 34, paragraphe 1, sous a), de la loi 4024/2011 – possibilité qui est néanmoins de fait limitée en raison de la baisse drastique du recrutement de personnel par les divers organismes publics, en raison de la nécessité de contenir les dépenses, e) il est veillé à ce que des mesures soient prises en matière de remboursement de prêts immobiliers que les travailleurs soumis au régime de la réserve de main d'œuvre avaient obtenus auprès de la Caisse des dépôts et consignations et qu'un accord soit conclu entre l'État et l'union des banques

helléniques en vue de faciliter le remboursement de prêts contractés par le personnel en question auprès d'autres banques, en fonction du revenu familial total et de la situation patrimoniale de chacun – article 34, paragraphes 10 et 11, de la loi 4024/2011, f) une loi plus récente (article 1^{er}, paragraphe 15, de la loi 4038/2012 – FEK A' 14) prévoit l'adoption de l'acte d'admission à la retraite ainsi que l'émission de l'ordre de paiement en accordant la priorité absolue au personnel visé sous b) et c) et, en tout état de cause, dans les quatre mois au plus tard à compter du licenciement et du dépôt des justificatifs pertinents aux fins de la reconnaissance de la retraite et g) la perte d'avancement en traitement et en grade, évoquée ci-dessus, au cours de la période pendant laquelle le personnel employé en vertu d'une relation de travail de droit privé est soumis au régime de la réserve de main d'œuvre et jusqu'à sa mise à la retraite à taux plein, ne se vérifiera pas le plus souvent, y compris **[Or. 40]** dans le cas d'espèce, dans la mesure où le travailleur, en raison de son ancienneté au sein de l'organisme public, a épuisé les possibilités d'avancement en traitement et/ou en grade prévues par la législation applicable en la matière ?

2) l'instauration d'une mesure telle que celle prévue à l'article 34, paragraphe 1, sous e), de la loi 4024/2011, qui entraîne la suppression de la totalité (ou d'une partie) de l'indemnité visée à l'article 8, deuxième alinéa, de la loi 3198/1955, prévue en cas de licenciement ou de départ du salarié au motif que les conditions sont réunies pour bénéficier de la retraite à taux plein, indemnité qui correspond à 40 % de l'indemnité de licenciement prévue pour les salariés bénéficiant d'une assurance complémentaire (et qui, au sein des organismes d'utilité publique ou subventionnés par l'État, tels que la personne morale de droit privé défenderesse, ne peut excéder le montant de 15 000 euros), en raison de la compensation de cette indemnité avec la rémunération réduite perçue au cours de la période de réserve de main d'œuvre, constitue-t-elle un moyen approprié et nécessaire aux fins de la réalisation de l'objectif susmentionné, au sens des articles 2, paragraphe 2, sous b), i), et 6, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78, eu égard au fait que, dans tout autre cas, le personnel en question aurait perçu cette indemnité réduite conformément à la législation du travail en vigueur susmentionnée, qu'il se fût agi d'un départ volontaire ou d'un licenciement par l'organisme employeur ?

[omissis] **[Or. 41]** [omissis] [ordonne la transmission du dossier à la Cour]

Ordonnance rendue en séance publique [omissis] le 11 juin 2019 [omissis]