



## **Travailleurs du secteur public placés, dans certaines conditions, sous le régime de la réserve de main-d'œuvre : la réglementation grecque n'est pas contraire au droit de l'Union**

*La différence de traitement fondée sur l'âge qu'instaure ce régime poursuit un objectif légitime de politique de l'emploi dont les moyens de réalisation sont appropriés et nécessaires*

Au cours de l'année 1982, AB a été recruté par l'Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (OAKA) (Centre athlétique olympique d'Athènes - Spyros Louis, Grèce), une personne morale de droit privé appartenant au secteur public grec, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il s'est vu confier, en 1998, les fonctions de conseiller technique. Le 1<sup>er</sup> janvier 2012, en application de la loi 4024/2011<sup>1</sup>, AB a été placé sous le régime de la réserve de main-d'œuvre préalablement à sa retraite, ce qui a entraîné une réduction de sa rémunération à 60 % de son salaire de base<sup>2</sup>. Le 30 avril 2013, OAKA a résilié son contrat sans lui verser l'indemnité prévue en cas de licenciement. Ce refus était fondé sur la loi précitée, qui prévoit une compensation entre l'indemnité de licenciement due et la rémunération versée à l'employé au cours de son affectation à la réserve de main-d'œuvre.

Devant les juridictions grecques, AB a notamment contesté la validité de son transfert vers le régime de la réserve de main-d'œuvre en estimant que le droit grec a introduit une différence de traitement fondée sur l'âge contraire à la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail<sup>3</sup>. Il a demandé que OAKA soit condamnée à lui verser, d'une part, la différence entre le salaire qu'il percevait avant son transfert et celui qu'il percevait après et, d'autre part, une somme à titre d'indemnité de licenciement.

Saisi du litige en dernière instance, l'Areios Pagos (Cour de cassation, Grèce) a posé des questions à la Cour de justice sur l'interprétation de la directive. Il demande, notamment, si ce régime, réservé aux salariés selon un critère fondé sur la proximité du départ à la retraite à taux plein, ce qui suppose qu'ils accomplissent une période de 35 ans de cotisations et atteignent l'âge de 58 ans, au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2013, comporte une discrimination indirecte fondée sur l'âge et si, le cas échéant, celle-ci peut être justifiée.

<sup>1</sup> L'article 34, 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, du 27 octobre 2011, tel que modifié par le décret-loi du 16 décembre 2011 converti en loi par l'article 1<sup>er</sup> de la loi 4047/2012, du 23 février 2012. Dans le contexte de la crise économique grecque, cette réglementation constitue une mise en œuvre des engagements pris par cet État-membre à l'égard de ses créanciers et consistant à baisser immédiatement les dépenses publiques salariales afin de réaliser une économie de 300 millions d'euros au titre de l'année 2012, le régime de la réserve de main-d'œuvre devant être appliqué à 30 000 travailleurs du secteur public au sens large.

<sup>2</sup> Le personnel placé dans la réserve de main-d'œuvre est inscrit sur les listes de classement par l'ASEP (conseil supérieur de sélection du personnel, Grèce) sur la base de critères objectifs et fondés sur le mérite (tels que les titres ou diplômes, l'expérience, l'âge...). Ce personnel continue à percevoir pendant 12 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. L'inscription sur ces listes leur permet de trouver d'autres emplois du secteur public. Une éventuelle sélection à un emploi suspend la rémunération versée au titre de la réserve de main-d'œuvre.

<sup>3</sup> 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).

Par son arrêt de ce jour, la Cour juge qu'**une réglementation nationale qui poursuit un objectif légitime de politique de l'emploi et prévoit des moyens appropriés et nécessaires pour le réaliser n'est pas contraire au droit de l'Union.**

Elle confirme d'abord que la réglementation en cause relève du champ d'application de la directive, qui s'applique également aux employés de personnes morales de droit privé relevant du secteur public au sens large en ce qui concerne notamment les conditions de licenciement et de rémunération <sup>4</sup>.

Ensuite, la Cour observe que le placement sous le régime de la réserve de main-d'œuvre était prévu pour des travailleurs relevant du secteur public au sens large qui remplissaient, au cours de la période visée, les conditions ouvrant droit au départ à la retraite à taux plein. Le fait pour le travailleur d'atteindre l'âge minimal de 58 ans constitue une condition indispensable pour son éligibilité à la retraite à taux plein et, par conséquent, pour son transfert vers le régime de la réserve de main-d'œuvre. Ainsi, **l'application de ce régime se fonde sur un critère indissociablement lié à l'âge des travailleurs concernés.** Même si l'autre condition d'avoir accompli 35 ans de cotisations pour l'éligibilité à la retraite à taux plein doit être considérée comme étant un critère apparemment neutre, la Cour conclut que **la réglementation grecque contient une différence de traitement directement fondée sur l'âge.**

Toutefois, en vertu de la directive, une différence de traitement fondée sur l'âge peut être justifiée, dans le cadre du droit national, par des objectifs légitimes relevant notamment de la politique sociale et de l'emploi.

La Cour estime que la nécessité immédiate de réduire les dépenses publiques salariales afin de faire face à la crise économique grecque ne saurait constituer, en elle-même, un objectif légitime justifiant une différence de traitement fondée sur l'âge au sens de la directive. Néanmoins, **le régime de la réserve de main-d'œuvre répond à des objectifs légitimes de politique de l'emploi.** D'une part, il contribue à **la promotion d'un niveau d'emploi élevé** qui constitue l'une des finalités poursuivies par l'Union. D'autre part, il permet d'établir **une structure d'âge équilibrée entre jeunes fonctionnaires et fonctionnaires plus âgés.**

La Cour vérifie par conséquent si les moyens de réaliser les objectifs de politique de l'emploi précités sont appropriés et nécessaires. Elle constate que le **régime de la réserve de main-d'œuvre** constitue un moyen **approprié** d'atteindre ces **objectifs.**

S'agissant du caractère nécessaire des mesures prises, la Cour rappelle qu'il incombe aux États membres de trouver un juste équilibre entre les différents intérêts en jeu, c'est-à-dire entre le maintien d'un niveau d'emploi élevé au bénéfice des travailleurs plus jeunes et le respect du droit de travailler. À ce titre, les travailleurs affectés par le placement sous ce régime sont soumis à celui-ci pendant une période relativement brève, à savoir un maximum de 24 mois. En outre, dès lors que, au terme de cette période, ils bénéficient d'une retraite à taux plein, la suppression de l'indemnité de licenciement n'apparaît **pas déraisonnable.**

La Cour relève par ailleurs que les travailleurs placés sous ce régime **bénéficient de mesures de protection ayant pour effet d'en atténuer les effets défavorables.** Elles comportent, par ailleurs, la possibilité, sous certaines conditions, de trouver un autre emploi (dans le secteur privé) ou d'exercer une activité indépendante sans perdre le droit de percevoir la rémunération afférente au régime, mais aussi l'exemption du régime pour des groupes sociaux vulnérables nécessitant une protection.

Par conséquent, elle juge que la réglementation **ne porte pas une atteinte excessive** aux intérêts des travailleurs qui ont été soumis au régime et **n'excède donc pas ce qui est nécessaire** pour atteindre les objectifs de politique de l'emploi.

---

<sup>4</sup> Article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive.

---

**RAPPEL** : Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

---

*Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.*

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Amanda Nouvel 📞 (+352) 4303 2524.