



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 23/18

Luxembourg, le 28 février 2018

Arrêt dans l'affaire C-46/17
Hubertus John/Freie Hansestadt Bremen

La prolongation d'un contrat de travail au-delà de l'âge normal de la retraite peut être limitée dans le temps

L'employé ne peut pas faire valoir qu'il s'agit d'un recours abusif à des contrats à durée déterminée

M. Hubertus John a été employé par la ville de Brême (Allemagne) en qualité d'enseignant contractuel. Alors qu'il approchait de l'âge normal de la retraite, il a demandé à pouvoir continuer de travailler au-delà de cette date. La ville a accepté de prolonger son contrat jusqu'à la fin de l'année scolaire 2014/2015. Par la suite, la ville a rejeté une autre demande de prolongation de M. John jusqu'à la fin du premier semestre de l'année scolaire 2015/2016. Estimant que la durée déterminée de la prolongation qui lui a été accordée est contraire au droit de l'Union, M. John a intenté une action en justice contre la ville.

Saisi de l'affaire, le Landesarbeitsgericht Bremen (tribunal supérieur du travail de Brême, Allemagne) relève que la réglementation allemande en vigueur permet aux parties à un contrat de travail, selon certaines modalités, de reporter la date de cessation du contrat du seul fait que le travailleur, en atteignant l'âge normal de la retraite, a droit à une pension de retraite.

Le Landesarbeitsgericht Bremen demande à la Cour de justice si une telle réglementation est compatible avec l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge¹ et avec l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée² (accord qui vise à éviter le recours abusif à une succession de contrats à durée déterminée).

Par son arrêt de ce jour, **la Cour constate que l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge ne s'oppose pas à une disposition nationale telle que celle en cause, qui subordonne le report de la date de cessation d'activité des travailleurs ayant atteint l'âge légal de la retraite à un accord de l'employeur pour une durée déterminée.**

Selon la Cour, la réglementation en cause ne défavorise pas les personnes qui ont atteint l'âge de la retraite par rapport à celles qui n'ont pas encore atteint cet âge. Elle constitue une dérogation au principe de la cessation automatique du contrat de travail lorsque le travailleur atteint l'âge normal de la retraite et permet de reporter la date de cessation de la relation de travail à plusieurs reprises, de façon inconditionnelle et non limitée dans le temps. La poursuite de la relation de travail ne peut pas, en tout état de cause, survenir sans l'accord des deux parties au contrat.

En ce qui concerne l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, la Cour émet tout d'abord des doutes sur le fait que la prolongation en cause puisse être considérée comme une utilisation de contrats à durée déterminée successifs. En effet, il ne semble pas exclu qu'une telle prolongation soit considérée comme un simple report contractuel de l'âge de la retraite initialement convenue.

¹ Cette interdiction de discrimination fondée sur l'âge est prévue par la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

² Accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 et figurant en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43).

La Cour observe à cet égard que rien dans le dossier n'indique que la réglementation litigieuse pourrait favoriser le recours successif aux contrats à durée déterminée ou qu'elle constitue une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs. En tout état de cause, il n'y a pas lieu de considérer que les limites d'âge correspondant à l'âge normal de la retraite entraînent systématiquement une précarisation de la situation des travailleurs concernés au sens de l'accord-cadre, si ces derniers bénéficient d'une retraite à taux plein et, en particulier, si l'employeur est autorisé à procéder à un renouvellement du contrat de travail en cause.

Dans le cas où le Landesarbeitsgericht Bremen conclurait que la prolongation accordée à M. John doit être considérée comme une utilisation de contrats à durée déterminée successifs, la Cour juge que **l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée ne s'oppose pas à une réglementation nationale telle que celle en cause, qui permet aux parties à un contrat de travail de reporter sans limite dans le temps, d'un commun accord et éventuellement à plusieurs reprises la date de cessation du contrat du seul fait que le travailleur, en atteignant l'âge normal de la retraite, a droit à une pension de retraite.**

La Cour renvoie à cet égard aux observations du Landesarbeitsgericht Bremen, selon lesquelles un employé qui atteint l'âge normal pour bénéficier de la pension de retraite légale se distingue des autres employés non seulement par le fait qu'il bénéficie d'une couverture sociale, mais aussi par le fait qu'il se trouve, en principe, en fin de vie professionnelle et qu'il n'est donc pas placé, au regard de la durée déterminée de son contrat, face à l'alternative de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée. De plus, la prolongation en cause garantit le maintien des conditions contractuelles initiales tout en conservant le droit, pour le travailleur concerné, de percevoir une pension de retraite.

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 : Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205.

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106.