



[Accueil](#) > [Formulaire de recherche](#) > [Liste des résultats](#) > **Documents**



Langue du document : français

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)
19 janvier 2010 (*)

«Principe de non-discrimination en fonction de l'âge – Directive 2000/78/CE – Législation nationale relative au licenciement ne prenant pas en compte la période de travail accomplie avant que le salarié ait atteint l'âge de 25 ans pour le calcul du délai de préavis – Justification de la mesure – Réglementation nationale contraire à la directive – Rôle du juge national»

Dans l'affaire C-555/07,
ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par le Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Allemagne), par décision du 21 novembre 2007, parvenue à la Cour le 13 décembre 2007, dans la procédure

Seda Küçükdeveci

contre

Swedex GmbH & Co. KG,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. V. Skouris, président, MM. J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, M^{mes} R. Silva de Lapuerta, P. Lindh (rapporteur) et C. Toader, présidents de chambre, MM. C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, T. von Danwitz, A. Arabadjiev et J.-J. Kasel, juges,

avocat général: M. Y. Bot,

greffier: M. K. Malacek, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 31 mars 2009,

considérant les observations présentées:

pour Swedex GmbH & Co. KG, par M^e M. Nebeling, Rechtsanwalt,

pour le gouvernement allemand, par MM. M. Lumma et J. Möller, en qualité d'agents,

pour le gouvernement tchèque, par M. M. Smolek, en qualité d'agent,

pour le gouvernement danois, par M. J. Bering Liisberg, en qualité d'agent,

pour l'Irlande, par M. D. O'Hagan, en qualité d'agent, assisté de M. N. Travers, BL, et M. A. Collins, SC,

pour le gouvernement néerlandais, par M^{mes} C. Wissels et M. de Mol, en qualité d'agents,

pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M^{me} I. Rao, en qualité d'agent, assistée de M^{me} J. Stratford, barrister,

pour la Commission des Communautés européennes, par MM. V. Kreuzschitz et J. Enegren, en qualité d'agents, ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 7 juillet 2009,

rend le présent

Arrêt

La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation du principe de non-discrimination en fonction de l'âge et 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).

Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M^{me} Küçükdeveci à son ancien employeur, Swedex GmbH & Co. KG (ci-après «Swedex»), à propos du calcul du délai de préavis applicable pour son licenciement.

Le cadre juridique

La réglementation de l'Union

La directive 2000/78 a été adoptée sur le fondement de l'article 13 CE. Les premier, quatrième et vingt-cinquième considérants de cette directive sont libellés ainsi:

Conformément à l'article 6 du traité sur l'Union européenne, l'Union européenne est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'État de droit, principes qui sont communs à tous les États membres et elle respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés

fondamentales [, signée à Rome le 4 novembre 1950,] et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, en tant que principes généraux du droit communautaire.

Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la Déclaration universelle des droits de l'homme, par la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels et par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signés par tous les États membres. La Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail interdit la discrimination en matière d'emploi et de travail.

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 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.»

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.

L'article 2 de cette directive énonce:

«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:

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};

L'article 3, paragraphe 1, de ladite directive précise:

«1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive 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:

les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;

L'article 6, paragraphe 1, de la même directive dispose:

«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:

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;

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;

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.»

Conformément à l'article 18, premier alinéa, de la directive 2000/78, la transposition de celle-ci dans l'ordre juridique des États membres devait intervenir au plus tard le 2 décembre 2003. Toutefois, selon le deuxième alinéa du même article:

«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 [...]»

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 nationale

La loi générale sur l'égalité de traitement

Les articles 1^{er}, 2 et 10 de la loi générale sur l'égalité de traitement (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), du 14 août 2006 (BGBl. 2006 I. p. 1897), qui a transposé la directive 2000/78, 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

[...]

4) Les licenciements sont exclusivement régis par les dispositions relatives à la protection générale et particulière contre le licenciement.

[...]

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

Nonobstant l'article 8, une différence de traitement fondée sur l'âge est autorisée lorsqu'elle est objective, raisonnable et justifiée par un objectif légitime. Les moyens permettant de réaliser cet objectif doivent être appropriés et nécessaires. Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre:

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 rémunération et de licenciement, 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;

[...]

La réglementation sur le délai de préavis de licenciement

L'article 622 du code civil allemand (Bürgerliches Gesetzbuch, ci-après le «BGB») dispose:

«1) La relation de travail d'un travailleur ou d'un employé (salarié) peut être dénoncée avec un préavis de quatre semaines pour le 15 du mois ou la fin du mois.

2) En cas de licenciement par l'employeur, les délais de préavis sont les suivants:

1 mois avec effet à la fin du mois lorsque la relation de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise a duré 2 ans;

2 mois avec effet à la fin du mois lorsqu'elle a duré 5 ans;

3 mois avec effet à la fin du mois lorsqu'elle a duré 8 ans;

4 mois avec effet à la fin du mois lorsqu'elle a duré 10 ans;

5 mois avec effet à la fin du mois lorsqu'elle a duré 12 ans;

6 mois avec effet à la fin du mois lorsqu'elle a duré 15 ans;

7 mois avec effet à la fin du mois lorsqu'elle a duré 20 ans.

Les périodes d'emploi accomplies par le salarié avant qu'il n'ait atteint l'âge de 25 ans ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée d'emploi.»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

M^{me} Küçükdeveci est née le 12 février 1978. Elle était employée depuis le 4 juin 1996, soit depuis l'âge de 18 ans, par Swedex.

Swedex a licencié cette salariée par lettre du 19 décembre 2006, avec effet, compte tenu du préavis légal, au 31 janvier 2007. L'employeur a calculé le délai de préavis comme si la salariée avait une ancienneté de 3 ans alors qu'elle était à son service depuis 10 ans.

M^{me} Küçükdeveci a contesté son licenciement devant l'Arbeitsgericht Mönchengladbach. Devant cette juridiction, elle a soutenu que le délai de son préavis aurait dû être de quatre mois à compter du 31 décembre 2006, soit jusqu'au 30 avril 2007, et ce en application de l'article 622, paragraphe 2, premier alinéa, point 4, du BGB. Ce délai correspondrait à une ancienneté de dix ans. Le litige en cause au principal oppose donc deux particuliers, à savoir, d'une part, M^{me} Küçükdeveci et, d'autre part, Swedex.

Selon M^{me} Küçükdeveci, l'article 622, paragraphe 2, second alinéa, du BGB, en ce qu'il prévoit que les périodes d'emploi accomplies avant l'âge de 25 ans ne sont pas prises en compte pour le calcul du délai de préavis, est une mesure de discrimination fondée sur l'âge, contraire au droit de l'Union, et son application doit être écartée.

Le Landesarbeitsgericht Düsseldorf, statuant en appel, a constaté que le délai de transposition de la directive 2000/78 était écoulé au jour où le licenciement a eu lieu. Cette juridiction a considéré également que l'article 622 du BGB contient une différence de traitement directement liée à l'âge, dont elle n'est pas convaincue du caractère inconstitutionnel, mais dont la conformité au droit de l'Union serait, en revanche, discutable. Elle se demande, à cet égard, si l'existence éventuelle d'une discrimination directe liée à l'âge doit être appréciée au regard du droit primaire de l'Union, comme semble le suggérer l'arrêt du 22 novembre 2005, Mangold

(C-144/04, Rec. p. I-9981), ou bien au regard de la directive 2000/78. Soulignant que la disposition nationale en cause est claire et ne pourrait pas, le cas échéant, être interprétée dans un sens conforme à ladite directive, elle se demande également si, pour pouvoir laisser inappliquée cette disposition dans un litige entre personnes privées, elle doit au préalable, pour assurer la protection de la confiance légitime des justiciables, saisir la Cour, à titre préjudiciel, afin que celle-ci confirme l'incompatibilité de ladite disposition avec le droit de l'Union.

C'est dans ces conditions que le Landesarbeitsgericht Düsseldorf a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

Une législation nationale qui prévoit que les délais de préavis que l'employeur doit respecter augmentent progressivement en fonction de la durée de service, mais ne prend pas en considération les périodes d'emploi que le travailleur a effectuées avant qu'il n'ait atteint l'âge de 25 ans viole-t-elle l'interdiction de discrimination en raison de l'âge consacrée par le droit communautaire, notamment le droit primaire communautaire ou la directive 2000/78 [...]?

Peut-on voir un motif justifiant que l'employeur ne doit pas respecter qu'un délai de préavis de base en cas de licenciement de jeunes travailleurs dans le fait qu'on lui reconnaisse un intérêt économique – auquel des périodes de préavis plus longues porteraient atteinte – à une gestion du personnel flexible et qu'on refuse aux jeunes travailleurs la protection de la stabilité de l'emploi et de la possibilité de prendre leurs dispositions (qu'offrent aux travailleurs plus âgés des délais de préavis plus longs), par exemple parce que, eu égard à leur âge et/ou à leurs obligations sociales, familiales et privées moindres, on peut raisonnablement exiger d'eux une flexibilité et une mobilité professionnelles et personnelles plus grandes?

En cas de réponse affirmative à la première question, sous a), et de réponse négative à la première question, sous b):

La juridiction d'un État membre saisie d'un litige entre personnes privées doit-elle laisser inappliquée une législation contraire au droit communautaire ou faut-il tenir compte de la confiance que les justiciables placent dans l'application des lois nationales en vigueur en ce sens que l'inapplicabilité ne jouera qu'après une décision de la Cour de justice sur la réglementation en cause ou sur une réglementation en substance similaire?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, qui prévoit que les périodes de travail accomplies par le salarié avant que celui-ci ait atteint l'âge de 25 ans ne sont pas prises en compte pour le calcul du délai de préavis de licenciement, constitue une différence de traitement fondée sur l'âge interdite par le droit de l'Union, notamment par le droit primaire ou par la directive 2000/78. Elle s'interroge, en particulier, sur le point de savoir si une telle réglementation est justifiée par le fait qu'il conviendrait de ne respecter qu'un délai de préavis de base en cas de licenciement de jeunes travailleurs, d'une part, pour permettre aux employeurs de gérer leur personnel avec flexibilité, ce qui ne serait pas possible avec des délais de préavis plus longs, et, d'autre part, parce qu'il serait raisonnable d'exiger des jeunes travailleurs une mobilité personnelle et professionnelle plus grande que celle demandée aux travailleurs plus âgés.

Afin de répondre à ladite question, il importe, ainsi que l'y invite la juridiction de renvoi, de préciser d'emblée si cette question doit être appréhendée au regard du droit primaire de l'Union ou de la directive 2000/78.

À cet égard, il convient de rappeler, dans un premier temps, que le Conseil de l'Union européenne a, sur le fondement de l'article 13 CE, adopté la directive 2000/78 dont la Cour a jugé qu'elle ne consacre pas elle-même le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, lequel trouve sa source dans divers instruments internationaux et les traditions constitutionnelles communes aux États membres, mais a uniquement pour objet d'établir, dans ces mêmes matières, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur divers motifs parmi lesquels figure l'âge (voir arrêt Mangold, précité, point 74).

La Cour a reconnu, dans ce contexte, 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 (voir, en ce sens, arrêt Mangold, précité, point 75). La directive 2000/78 concrétise ce principe (voir, par analogie, arrêt du 8 avril 1976, Defrenne, 43/75, Rec. p. 455, point 54).

Il convient également de relever que l'article 6, paragraphe 1, TUE énonce que la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a la même valeur juridique que les traités. Selon l'article 21, paragraphe 1, de cette charte, «est interdite, toute discrimination fondée notamment sur [...] l'âge».

Pour que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge s'applique dans un cas comme celui de l'affaire au principal, encore faut-il que celui-ci se situe dans le champ d'application du droit de l'Union.

À cet égard, et à la différence de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 23 septembre 2008, Bartsch (C-427/06, Rec. p. I-7245), le comportement prétendument discriminatoire adopté, dans la présente affaire au principal, sur la base de la réglementation nationale en cause est intervenu postérieurement à la date d'expiration du délai imparti à l'État membre concerné pour la transposition de la directive 2000/78, lequel a pris fin, pour ce qui concerne la République fédérale d'Allemagne, le 2 décembre 2006.

À cette date, ladite directive a eu pour effet de faire entrer dans le champ d'application du droit de l'Union la réglementation nationale en cause au principal qui appréhende une matière régie par cette même directive, à

savoir, en l'occurrence, les conditions de licenciement.

En effet, une disposition nationale telle que l'article 622, paragraphe 2, second alinéa, du BGB, en ce qu'il prévoit que, pour le calcul du délai de préavis de licenciement, ne sont pas prises en compte les périodes d'emploi accomplies par le salarié avant que celui-ci ait atteint l'âge de 25 ans, affecte les conditions de licenciement des salariés. Dès lors, une réglementation de cette nature doit être considérée comme établissant des règles relatives aux conditions de licenciement.

Il résulte de ces considérations que c'est sur le fondement du principe général du droit de l'Union interdisant toute discrimination fondée sur l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78, qu'il convient de rechercher si le droit de l'Union s'oppose à une réglementation nationale telle que celle en cause au principal.

S'agissant, dans un deuxième temps, de la question de savoir si la réglementation en cause au principal contient une différence de traitement fondée sur l'âge, il y a lieu de rappeler que, aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, aux fins de cette dernière, 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 celle-ci 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 (voir arrêts du 16 octobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rec. p. I-8531, point 50, et du 5 mars 2009, Age Concern England, C-388/07, non encore publié au Recueil, point 33).

En l'occurrence, l'article 622, paragraphe 2, second alinéa, du BGB réserve un traitement moins favorable aux salariés qui sont entrés au service de l'employeur avant l'âge de 25 ans. Cette réglementation nationale instaure donc une différence de traitement entre des personnes ayant la même ancienneté en fonction de l'âge auquel elles sont entrées dans l'entreprise.

Ainsi, pour deux salariés ayant chacun 20 ans d'ancienneté, celui qui est entré à l'âge de 18 ans dans l'entreprise bénéficiera d'un délai de préavis de licenciement de cinq mois alors que ce délai sera de sept mois pour celui qui y est entré à l'âge de 25 ans. En outre, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 36 de ses conclusions, la réglementation nationale en cause au principal défavorise, d'une manière générale, les jeunes travailleurs par rapport aux travailleurs plus âgés, en ce que les premiers peuvent, comme la situation de la requérante au principal l'illustre, être exclus, en dépit d'une ancienneté de plusieurs années dans l'entreprise, du bénéfice de l'augmentation progressive des délais de préavis de licenciement en fonction de la durée de la relation de travail, dont pourront, en revanche, jouir des travailleurs plus âgés ayant une ancienneté comparable.

Il s'ensuit que la réglementation nationale en cause contient une différence de traitement fondée sur le critère de l'âge.

Il convient, dans un troisième temps, d'examiner si cette différence de traitement est susceptible de constituer une discrimination interdite par le principe de non-discrimination en fonction de l'âge concrétisé par la directive 2000/78.

À cet égard, 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.

Il ressort tant des informations fournies par la juridiction de renvoi que des explications données lors de l'audience par le gouvernement allemand que l'article 622 du BGB trouve son origine dans une loi de 1926. La fixation du seuil de 25 ans par cette loi serait le fruit d'un compromis entre, premièrement, le gouvernement de l'époque qui souhaitait une prolongation uniforme de trois mois du délai de préavis de licenciement des travailleurs âgés de plus de 40 ans, deuxièmement, les partisans d'une prolongation graduelle de ce délai pour tous les travailleurs et, troisièmement, les partisans d'une prolongation graduelle de la durée du préavis mais sans prise en compte de la période travaillée, cette règle ayant pour but de décharger partiellement les employeurs des délais de préavis prolongés pour les travailleurs âgés de moins de 25 ans.

Selon la juridiction de renvoi, l'article 622, paragraphe 2, second alinéa, du BGB reflète l'appréciation du législateur selon laquelle les jeunes travailleurs réagissent généralement plus aisément et plus rapidement à la perte de leur emploi et qu'il peut être exigé d'eux une flexibilité plus grande. Enfin, un délai de préavis plus court pour les jeunes travailleurs faciliterait l'embauche de ces derniers en accroissant la flexibilité de la gestion du personnel.

Des objectifs de la nature de ceux mentionnés par le gouvernement allemand et par la juridiction de renvoi apparaissent relever d'une politique en matière d'emploi et de marché du travail, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

Encore faut-il vérifier, selon les termes mêmes de ladite disposition, si les moyens mis en œuvre pour réaliser un tel objectif légitime sont «appropriés et nécessaires».

Il convient de rappeler, à cet égard, que les États membres disposent d'une large marge d'appréciation dans le

choix des mesures susceptibles de réaliser leurs objectifs en matière de politique sociale et d'emploi (voir arrêts précités Mangold, point 63, et Palacios de la Villa, point 68).

La juridiction de renvoi indique que l'objectif de la réglementation nationale en cause au principal est d'offrir à l'employeur une plus grande flexibilité dans la gestion du personnel en allégeant la charge dudit employeur en ce qui concerne le licenciement des jeunes travailleurs, dont il serait raisonnable d'exiger une mobilité personnelle ou professionnelle accrue.

Toutefois, ladite réglementation n'est pas appropriée à la réalisation de cet objectif puisqu'elle s'applique à tous les salariés entrés dans l'entreprise avant l'âge de 25 ans, quel que soit leur âge au moment de leur licenciement.

Pour ce qui est de l'objectif, poursuivi par le législateur lors de l'adoption de la réglementation nationale en cause au principal et rappelé par le gouvernement allemand, de renforcer la protection des travailleurs en fonction du temps passé dans l'entreprise, il apparaît que, en vertu de cette réglementation, l'allongement du délai de préavis de licenciement en fonction de l'ancienneté du salarié est retardé pour tout salarié entré dans l'entreprise avant l'âge de 25 ans, quand bien même l'intéressé disposerait d'une longue ancienneté dans celle-ci lors de son licenciement. Ladite réglementation ne peut donc être considérée comme apte à réaliser l'objectif allégué.

Il convient d'ajouter que la réglementation nationale en cause au principal touche, comme le rappelle la juridiction de renvoi, les jeunes salariés de manière inégale, en ce sens qu'elle frappe les jeunes qui s'engagent tôt dans la vie active, soit sans formation professionnelle, soit après une brève formation professionnelle, et non ceux qui commencent à travailler plus tard, après une longue formation.

Il résulte de l'ensemble de ces considérations qu'il convient de répondre à la première question que le droit de l'Union, et plus particulièrement le principe de non-discrimination en fonction de l'âge tel que concrétisé par la directive 2000/78, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit que les périodes de travail accomplies par le salarié avant qu'il ait atteint l'âge de 25 ans ne sont pas prises en compte pour le calcul du délai de préavis de licenciement.

Sur la seconde question

Par sa seconde question, la juridiction de renvoi se demande si, lorsqu'elle est saisie d'un litige entre particuliers, pour pouvoir laisser inappliquée une réglementation nationale qu'elle estime contraire au droit de l'Union, elle doit au préalable, pour assurer la protection de la confiance légitime des justiciables, saisir la Cour sur le fondement de l'article 267 TFUE afin que celle-ci confirme l'incompatibilité de cette réglementation avec le droit de l'Union.

S'agissant, en premier lieu, du rôle du juge national lorsqu'il doit trancher un litige entre particuliers dans lequel il apparaît que la réglementation nationale en cause est contraire au droit de l'Union, la Cour a jugé que c'est aux juridictions nationales qu'il incombe d'assurer la protection juridique découlant pour les justiciables des dispositions du droit de l'Union et de garantir le plein effet de celles-ci (voir, en ce sens, arrêts du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, Rec. p. I-8835, point 111, ainsi que du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, point 42).

À cet égard, s'agissant d'un litige entre particuliers, la Cour a constamment jugé qu'une directive ne peut pas, par elle-même, créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc être invoquée en tant que telle à son encontre (voir, notamment, arrêts du 26 février 1986, Marshall, 152/84, Rec. p. 723, point 48; du 14 juillet 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec. p. I-3325, point 20, ainsi que Pfeiffer e.a., précité, point 108).

Toutefois, l'obligation des États membres, découlant d'une directive, d'atteindre le résultat prévu par celle-ci ainsi que leur devoir de prendre toutes mesures générales ou particulières propres à assurer l'exécution de cette obligation s'imposent à toutes les autorités des États membres, y compris, dans le cadre de leurs compétences, aux autorités juridictionnelles (voir, notamment, en ce sens, arrêts du 10 avril 1984, von Colson et Kamann, 14/83, Rec. p. 1891, point 26; du 13 novembre 1990, Marleasing, C-106/89, Rec. p. I-4135, point 8; Faccini Dori, précité, point 26; du 18 décembre 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Rec. p. I-7411, point 40; Pfeiffer e.a., précité, point 110, ainsi que du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, non encore publié au Recueil, point 106).

Il s'ensuit que, en appliquant le droit national, la juridiction nationale appelée à l'interpréter est tenue de le faire dans toute la mesure du possible à la lumière du texte ainsi que de la finalité de cette directive pour atteindre le résultat fixé par celle-ci et se conformer ainsi à l'article 288, troisième alinéa, TFUE (voir, en ce sens, arrêts précités von Colson et Kamann, point 26; Marleasing, point 8; Faccini Dori, point 26, ainsi que Pfeiffer e.a., point 113). L'exigence d'une interprétation conforme du droit national est inhérente au système du traité en ce qu'elle permet à la juridiction nationale d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la pleine efficacité du droit de l'Union lorsqu'elle tranche le litige dont elle est saisie (voir, en ce sens, arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 114).

Cependant, selon la juridiction de renvoi, du fait de sa clarté et de sa précision, l'article 622, paragraphe 2, second alinéa, du BGB n'est pas susceptible d'une interprétation conforme à la directive 2000/78.

À cet égard, il y a lieu de rappeler, d'une part, que, ainsi qu'il a été dit au point 20 du présent arrêt, la directive 2000/78 ne fait que concrétiser, sans le consacrer, le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et

de travail et, d'autre part, que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge est un principe général du droit de l'Union en ce qu'il constitue une application spécifique du principe général de l'égalité de traitement (voir, en ce sens, arrêt Mangold, précité, points 74 à 76).

Dans ces conditions, il incombe à la juridiction nationale, saisie d'un litige mettant en cause le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables du droit de l'Union et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée toute disposition de la réglementation nationale contraire à ce principe (voir, en ce sens, arrêt Mangold, précité, point 77).

S'agissant, en second lieu, de l'obligation qui pèserait sur le juge national, saisi d'un litige entre particuliers, d'interroger la Cour à titre préjudiciel sur l'interprétation du droit de l'Union avant de pouvoir laisser inappliquée une disposition nationale qu'il estime contraire à ce droit, il convient de relever qu'il ressort de la décision de renvoi que cet aspect de la question est motivé par le fait que, en vertu du droit national, la juridiction de renvoi ne peut laisser inappliquée une disposition en vigueur de la législation nationale sans que cette disposition ait été au préalable déclarée inconstitutionnelle par le Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale).

À cet égard, il convient de souligner que la nécessité de garantir le plein effet du principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78, implique que le juge national doit, en présence d'une disposition nationale entrant dans le champ d'application du droit de l'Union qu'il estime incompatible avec ledit principe et dont une interprétation conforme à celui-ci s'avère impossible, laisser cette disposition inappliquée, sans être ni contraint ni empêché de saisir au préalable la Cour d'une demande de décision préjudicielle.

La faculté ainsi reconnue au juge national par l'article 267, deuxième alinéa, TFUE de solliciter une interprétation préjudicielle de la Cour avant de laisser inappliquée la disposition nationale contraire au droit de l'Union ne saurait cependant se transformer en une obligation en raison du fait que le droit national ne permet pas à ce juge de laisser inappliquée une disposition nationale qu'il estime contraire à la Constitution sans que cette disposition ait été préalablement déclarée inconstitutionnelle par la Cour constitutionnelle. En effet, en vertu du principe de primauté du droit de l'Union, dont bénéficie également le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, une réglementation nationale contraire qui entre dans le champ d'application du droit de l'Union doit être laissée inappliquée (voir, en ce sens, arrêt Mangold, précité, point 77).

Il résulte de ces considérations que le juge national, saisi d'un litige entre particuliers, n'est pas tenu mais a la faculté d'interroger la Cour à titre préjudiciel sur l'interprétation du principe de non-discrimination fondée sur l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78, avant de laisser inappliquée une disposition de la réglementation nationale qu'il estime contraire à ce principe. Le caractère facultatif de cette saisine est indépendant des modalités s'imposant au juge national, en droit interne, pour laisser inappliquée une disposition nationale que celui-ci estime contraire à la Constitution.

Au regard de ce qui précède, il convient de répondre à la seconde question qu'il incombe à la juridiction nationale, saisie d'un litige entre particuliers, d'assurer le respect du principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78, en laissant au besoin inappliquée toute disposition contraire de la réglementation nationale, indépendamment de l'exercice de la faculté dont elle dispose, dans les cas visés à l'article 267, deuxième alinéa, TFUE, d'interroger la Cour à titre préjudiciel sur l'interprétation de ce principe.

Sur les dépens

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:

Le droit de l'Union, et plus particulièrement le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé 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, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit que les périodes de travail accomplies par le salarié avant qu'il ait atteint l'âge de 25 ans ne sont pas prises en compte pour le calcul du délai de préavis de licenciement.

Il incombe à la juridiction nationale, saisie d'un litige entre particuliers, d'assurer le respect du principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78, en laissant au besoin inappliquée toute disposition contraire de la réglementation nationale, indépendamment de l'exercice de la faculté dont elle dispose, dans les cas visés à l'article 267, deuxième alinéa, TFUE, d'interroger la Cour de justice de l'Union européenne à titre préjudiciel sur l'interprétation de ce principe.

Signatures

* Langue de procédure: l'allemand.