



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 12 juin 2008
JURM (2008)12041

Orig: DE

**À MONSIEUR LE PRÉSIDENT ET AUX MEMBRES DE LA COUR DE
JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES**

OBSERVATIONS ÉCRITES

déposées, conformément à l'article 23, deuxième alinéa, du protocole sur le statut de la Cour de justice des Communautés européennes,

par la **Commission des Communautés européennes**, représentée par M. Johan ENEGREN et M^{me} Bettina KOTSCHY, membres de son service juridique, en qualité d'agents, et ayant élu domicile auprès de M. Antonio Aresu, également membre de son service juridique, Bâtiment BECH, 2721 Luxembourg,

dans l'affaire C-88/08

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle présentée, conformément à l'article 234 CE, par l'Oberster Gerichtshof (Autriche), dans le litige pendant devant cette juridiction, et opposant

David Hütter

à

Technische Universität Graz

et portant sur l'interprétation à donner aux dispositions 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)

La Commission a l'honneur de formuler les observations suivantes sur les questions préjudicielles posées par l'Oberster Gerichtshof.

I. LE CADRE JURIDIQUE

A. La réglementation communautaire

Les règles relatives à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

1. L'article 1^{er} de la **directive 2000/78** dispose qu'elle 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».
2. À cet effet,, l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78 prévoit que l'«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}».
3. Aux termes de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 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}».
4. Conformément à son article 2, paragraphe 2, sous b), de cette directive «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'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 [...]».

5. L'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78 dispose que «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».
6. L'article 6, paragraphe 1, alinéa 1, de la directive 2000/78 prévoit que «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».
7. L'article 6, paragraphe 1, alinéa 2, sous a) à c), de cette même directive énumère des exemples de telles différences de traitement admises. En font partie à certaines conditions: la mise en place de conditions spéciales pour les jeunes et les travailleurs âgés; la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, ainsi que la fixation d'un âge maximum pour le recrutement.
8. Conformément à l'article 18, les États membres étaient tenus de mettre en œuvre la directive le 2 décembre 2003 au plus tard, mais il leur était toutefois permis de prolonger ce délai de trois années supplémentaires pour ce qui était de la mise en œuvre des dispositions relatives à la discrimination fondée sur l'âge et le handicap. Concernant les agents du Bund, l'Autriche a transposé la directive à compter du 1^{er} juillet 2004.

B. La réglementation nationale

Règles spécifiques aux contrats de travail avec des universités

9. L'article 128 de l'**Universitätsgesetz 2002** [(BGBl. I Nr. 120/2002)], loi fédérale de 2002 relative à l'organisation des universités et à leurs études, ci-après l'«Universitätsgesetz 2002»] prévoit que le contenu de contrats de travail conclus entre l'université et ses employés après l'entrée en vigueur de ladite loi (c'est-à-dire,

selon la juridiction de renvoi, à partir du 1^{er} janvier 2004) mais avant l'entrée en vigueur d'une convention collective en vertu de l'article 108, paragraphe 3, de cette même loi, est déterminé par la *Vertragsbedienstetengesetz* 1948 (loi portant statut des agents contractuels, ci-après la «*Vertragsbedienstetengesetz* 1948»), à l'exception de ses articles 4, 32 et 34».

Règles spécifiques aux contrats de travail avec le Bund

10. En Autriche, les règles applicables aux relations entre le Bund et ses agents sont définies par la loi.
11. Le statut des agents contractuels (c'est-à-dire des employés non fonctionnaires) est régi par la **Vertragsbedienstetengesetz 1948** (BGBl. n° 86/1948, modifié en dernier lieu par le BGBl. I n° 176/2004).
12. Dans cette loi, le Bund a notamment défini, pour ses agents, un système de classement en matière de rémunération, selon lequel certaines périodes dites «périodes de service antérieures» (où s'inscrivent notamment celles correspondant à un apprentissage et à certains types de stages pratiques visant à l'acquisition d'une expérience professionnelle) sont considérées comme étant pertinentes et prises en compte.
13. Conformément à l'article 26, paragraphe 1, de la *Vertragsbedienstetengesetz*, «la date de référence [...] aux fins de l'avancement (par échelon) doit être déterminée en ce sens que - à l'exception des périodes antérieures à l'âge de 18 ans révolus et sous réserve des dispositions des paragraphes 4 à 8 - sont réputées précéder le jour de l'engagement:
 1. les périodes mentionnées au paragraphe 2, dans leur intégralité, [...]».
14. En vertu de l'article 26, paragraphe 2, point 1, sous b, aa) de la *Vertragsbedienstetengesetz*, doivent, entre autres, être considérées comme périodes précédant le jour de l'engagement, celles accomplies «dans le cadre d'une formation professionnelle dans les métiers de l'enseignement [...] dans une université ou un établissement d'enseignement supérieur[...] ».
15. Selon les informations fournies par la juridiction de renvoi, la limite des 18 ans en cause n'est pas seulement consacrée dans la *Vertragsbedienstetengesetz*, mais sous-tend l'ensemble des dispositions relatives au statut des agents du Bund (c'est-à-dire fonctionnaires et agents contractuels).
16. En ce qui concerne les agents du Bund, la directive 2000/78 a été transposée en Autriche par la **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** [(BGBl. n° 100/1993, modifié en dernier lieu par le BGBl. I n° 65/2004), loi fédérale relative à l'égalité de

traitement, ci-après le «Bundesgleichbehandlungsgesetz»] qui, selon son article 41, paragraphe 1, est également applicable aux contrats avec les universités (en tant qu'institutions relevant du Bund). Les articles 13, 13a et 13b, du Bundesgleichbehandlungsgesetz suivent pour l'essentiel à la lettre les dispositions pertinentes de la directive 2000/78.

17. Selon la juridiction de renvoi, ces dispositions (plus récentes, mais plus générales) de la Bundesgleichbehandlungsgesetz n'ont *pas* dérogé au fond à l'article 26, paragraphe 1, de la Vertragsbedienstetengesetz, qui continue donc ainsi à être applicable en droit national.

II. LE LITIGE AU PRINCIPAL ET LA QUESTION PRÉJUDICIELLE

18. Monsieur Hütter et sa collègue qui a un an, dix mois et deux jours de plus que lui, ont été employés pendant trois mois (du 3 mars 2005 au 2 juin 2005) par la Technische Universität Graz (université technique de Graz) sur la base d'un contrat de travail. Auparavant, ils avaient tous deux effectué un apprentissage de technicien de laboratoire de chimie auprès de cette université pendant trois ans et demi, du 3 septembre 2001 au 2 mars 2005.
19. Dans le cadre des contrats de travail conclus à la suite de cet apprentissage, M. Hütter a été classé à un niveau de traitement inférieur à celui de sa collègue, vu que, étant plus jeune, il avait accompli, *après* la limite d'âge de 18 ans prévue, une période d'apprentissage plus courte. M. Hütter n'ayant en effet atteint l'âge de 18 ans révolus que le 12 août 2004, seule la période d'apprentissage réalisée du 13 août 2004 au 2 mars 2005 (soit environ 6 mois et demi) pouvait être prise en compte. En revanche, dans le cas de sa collègue, qui avait déjà atteint l'âge de 18 ans le 14 octobre 2002, la période d'apprentissage pouvant être prise en compte en tant que période de service antérieure s'étendait du 15 octobre 2002 au 2 mars 2005 (soit 28 mois et demi environ).
20. En raison de ce classement à un échelon inférieur, le traitement mensuel brut de M. Hütter a été inférieur de 23,20 euros à celui de sa collègue (il a donc perçu, au total, 69,60 euros de moins que sa collègue pendant les trois mois où ils ont tous les deux été employés à la Technische Universität Graz).
21. M. Hütter a introduit un recours devant le Landesgericht für Zivilrechtsachen Graz qui a fait droit à sa demande. L'Oberlandesgericht Graz ayant confirmé ce jugement, la Technische Universität a formé un pourvoi devant la juridiction de renvoi.

22. Dans ces circonstances, l'Oberster Gerichtshof a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«Les articles 1, 2 et 6 de la directive 2002/78/CE [...] doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale [...] qui exclut, parmi les périodes de service pertinentes aux fins de la détermination de la date de référence pour l'avancement en échelon, celles qui ont été accomplies avant d'avoir atteint l'âge de 18 ans?»

III. L'APPRÉCIATION

23. Par sa question, la juridiction de renvoi demande en substance si, dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, la directive 2000/78 s'oppose à une règle d'un employeur public (vis-à-vis de ses agents) excluant, des périodes de service antérieures pertinentes pour le classement en matière de rémunération, les périodes qui ont été accomplies *avant* l'âge de 18 ans révolus.
24. La Commission estime en l'occurrence qu'il convient d'emblée de rappeler de façon générale que la directive 2000/78 a pour objet de combattre, en matière d'emploi et de travail, certains types de discriminations (à savoir celles fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle) (voir arrêts du 11 juillet 2006, *Chacon Navas*, C-13/05, Rec. p. I-6467, point 43, et du 1^{er} avril 2008, *Tadao Maruko*, C-267/06, non encore publié au Recueil, point 65).
25. À cette fin et à la lumière de son douzième considérant, la directive 2000/78 se réfère en son article 2, paragraphe 1, à son article 1^{er} pour interdire toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur l'un des motifs visés à cet article. L'article 3 de ladite directive précise que cette interdiction s'applique à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en ce qui concerne les aspects de la vie du travail et de la vie professionnelle y énumérés. D'autres dispositions de ladite directive prévoient, quant à elles, diverses exceptions et causes de justification ainsi que des règles relatives à la protection juridique, la charge de la preuve et le régime de sanctions.

26. La directive 2000/78 reflète ainsi le principe général d'égalité, en le mettant en œuvre à travers un cadre spécifique et détaillé, et ce en liaison avec les causes de discriminations évoquées à l'article 13 CE et pour le domaine spécifique de l'emploi et du travail (voir aussi les conclusions de l'avocat général Sharpston dans l'affaire C-427/06, Bartsch, points 34, 42, 53, 59).
27. La Commission propose d'examiner, d'abord ,si le classement opéré par l'employeur en matière de rémunération entre dans le champ d'application de la directive 2000/78, ensuite, si la non-prise en compte, pour ce classement, des périodes de service antérieures en question relève de l'interdiction de discrimination prévue par la directive 2000/78 et, enfin, le cas échéant, si cette non-prise en compte peut se justifier à la lumière des motifs de dérogation prévus à l'article 2, paragraphe 2, ou à l'article 6 de celle-ci.
28. Etant donné que la question préjudicielle ne concerne que le problème du *calcul* des périodes de service antérieures et non les *périodes* de service antérieures *elles-mêmes* (c'est-à-dire la licéité d'un système de rémunération fondé sur de telles périodes de service antérieures et les types de périodes de service antérieures qui sont considéré pertinentes), la Commission n'examinera pas ce dernier aspect. Les réflexions suivantes porteront donc uniquement sur la méthode de calcul des périodes de service antérieures pertinentes (et notamment sur le fait que certaines d'entre elles sont exclues des calculs).

Le champ d'application de la directive 2000/78

29. Comme le montre l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78, cette dernière s'applique dans les limites des compétences conférées à la Communauté, «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 rémunération».

30. La Commission considère que la règle en cause, relative au calcul des périodes de service antérieures pour le classement en matière de rémunération, concerne l'une des conditions d'emploi et de travail au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive, à savoir la condition de rémunération.
31. Elle se rapporte en outre en l'espèce à une relation de travail qui a commencé le 3 mars 2005, c'est-à-dire à une date où la directive 2000/78 (comme du reste les mesures de transposition nationales) était déjà en vigueur et applicable.
32. Dans ces conditions, ladite directive s'applique bien à une situation telle que celle à l'origine du litige dont est saisie la juridiction de renvoi.

La discrimination

33. Il ressort des dispositions combinées de l'article 2, paragraphe 1, et de l'article 1^{er} de la directive 2000/78, lues à la lumière du douzième considérant de celle-ci, que toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, est interdite en matière d'emploi et de travail.
34. Conformément à l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, 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}.
35. En revanche, une discrimination indirecte se produit en principe 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 (article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78).

36. S'agissant notamment de la discrimination fondée sur l'âge, la Cour a jugé dans l'affaire Mangold qu'une réglementation nationale prévoyant la possibilité pour les employeurs de conclure sans restrictions des contrats à durée déterminée avec des travailleurs ayant atteint l'âge de 52 ans (alors que cela n'est pas possible dans le cas des travailleurs plus jeunes) instaure une différence de traitement directement fondée sur l'âge (voir arrêt du 22 novembre 2005, Mangold, C-144/04, Rec. p. I-9981, point 57).
37. Dans l'affaire Palacios de la Villa, la Cour a établi qu'une réglementation nationale prévoyant la cessation de plein droit du contrat de travail lorsque le travailleur a atteint un certain âge (à savoir l'âge de la retraite) doit être considérée comme instaurant une différence de traitement directement fondée sur l'âge (arrêt du 16 octobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rec. p. I-8531, point 51).
38. Selon la Commission, il est possible d'en déduire pour la présente affaire que la règle d'un employeur excluant, des périodes de service antérieures pertinentes pour le classement en matière de rémunération, les périodes accomplies *avant* l'âge de 18 ans révolus, instaure également une discrimination directement fondée sur l'âge.
39. Une telle règle exclut en effet des périodes de service antérieures, en soi pertinentes, pour la seule et unique raison qu'elles ont été accomplies à une époque où la personne concernée avait moins de 18 ans (donc à un certain âge), alors que les mêmes périodes de service antérieures accomplies plus tard (donc par des personnes plus âgées) sont prises en compte. Certaines personnes sont ainsi défavorisées uniquement parce qu'elles étaient trop jeunes lorsqu'elles ont accumulé les périodes en question (par exemple, parce qu'elles ont commencé à travailler alors qu'elles étaient relativement jeunes).
40. On ne saurait objecter à cet égard que la réglementation en cause s'applique indifféremment à toutes les personnes qui ont accumulé des périodes de service avant d'avoir atteint l'âge de 18 ans. Cette apparente égalité de traitement ne vaut en effet que dans l'abstrait, c'est-à-dire pour l'ensemble de toutes «les périodes de service antérieures accomplies avant d'atteindre l'âge de 18 ans révolus». Mais dès que l'on considère de plus près des périodes de service antérieures concrètes dans

des cas spécifiques, elle devient toute relative. On s'aperçoit en effet que c'est uniquement en raison de l'âge (juvénile) auquel elles ont été acquises que des périodes de service antérieures, en soi pertinentes, ne sont pas valorisables pour l'intéressé et deviennent ainsi «caduques». En revanche, une personne qui n'a acquis des périodes de service antérieures qu'après avoir atteint l'âge de 18 ans révolus (donc à un âge plus avancé) peut se les faire entièrement créditer. Ainsi, formellement parlant, la règle en cause s'applique à tous de la même façon, mais si l'on y regarde de plus près, on voit qu'elle traite les intéressés de manière bien différente.

41. Comme la juridiction de renvoi l'a également constaté, cet effet discriminatoire est particulièrement manifeste dans l'affaire au principal. En effet, deux personnes ont, en l'espèce, effectué exactement le même apprentissage à différentes périodes de leur vie (c'est-à-dire à un âge différent). Or, pour l'une d'elles (M. Hütter en l'occurrence), plus jeune au moment de l'acquisition desdites périodes de service antérieures, on n'a pris en compte que 6 mois et demi pour le classement en matière de rémunération, tandis que pour l'autre (sa collègue), plus âgée au moment de cette acquisition, on a pris en compte 28 mois et demi. M. Hütter a ainsi été soumis, dans une situation comparable, à un traitement moins favorable que sa collègue, et ceci uniquement en raison de l'âge auquel il a accompli ces périodes de service antérieures.
42. La Commission estime par conséquent que la règle en cause, relative au calcul des périodes de service antérieures pour le classement en matière de rémunération, est directement discriminatoire au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78.

La justification

43. S'agissant précisément des discriminations directes fondées sur l'âge, l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78 précise que 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.

44. Aux termes de son article 6, paragraphe 1, deuxième alinéa, sous a), de telles différences de traitement peuvent notamment comprendre la mise en place de conditions spéciales de rémunération pour les jeunes en vue de favoriser leur insertion professionnelle.
45. Selon les informations fournies par la juridiction de renvoi, la règle en cause, relative au calcul des périodes de service antérieures pour le classement en matière de rémunération, s'appuie pour l'essentiel sur trois motifs.
46. Par la règle en cause, le Bund désire, en premier lieu, créer pour ses salariés un système uniforme et logique de prise en compte des périodes pertinentes en matière de rémunération.
47. À cet égard, la Commission observe que cela pourrait, en principe, être qualifié d'objectif légitime au sens de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78, mais que la règle en cause n'y saurait être considérée comme appropriée et nécessaire. Le système de calcul des périodes pertinentes en matière de rémunération serait en effet tout aussi logique et uniforme en l'absence d'une exclusion des périodes de service antérieures en question.
48. En deuxième lieu, la règle en cause entend empêcher des différences de traitement infondées entre les apprentis et les jeunes scolarisés. En Autriche, les apprentis peuvent en effet généralement accomplir des périodes de service antérieures pertinentes avant avoir atteint l'âge de 18 ans révolus. En revanche, les jeunes scolarisés ne le peuvent généralement qu'après avoir atteint l'âge de 18 ans (car la période de scolarité n'est pas reconnue). La règle en cause, relative au calcul des périodes de service antérieures pour le classement en matière de rémunération, entend ainsi garantir (conformément à la jurisprudence autrichienne relative au principe de l'égalité de traitement en droit national) que les périodes passées en apprentissage seront, en règle générale, traitées comme des périodes de scolarité. Elle est censée éviter les incitations à quitter dès que possible l'enseignement général.

49. La Commission constate à ce propos que la considération générale consistant à vouloir traiter de manière égale les jeunes à la sortie de différentes types alternatives de formation scolaire ou d'apprentissage (en l'occurrence, les apprentis des établissements de formation professionnelle suivant le système «dual» et les élèves des établissements d'enseignement général) peut constituer un noble motif (politique en matière de formation, par exemple) au sens de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78, lequel peut, en soi, éventuellement servir de justification dans certains domaines. Toutefois, la Commission estime que, en l'espèce, il convient de se demander si, dans le contexte spécifique d'un système de classement en matière de rémunération qui repose sur des «périodes pertinentes en matière de rémunération», un traitement égale de ces deux groupes est vraiment objectif et approprié. Un tel système est en effet normalement instauré précisément pour permettre la prise en compte de l'expérience professionnelle déjà acquise (et pour la récompenser par un classement à un échelon plus élevé). On est donc d'autant plus surpris si, dans un tel système, des jeunes scolarisés sont assimilés à des apprentis qui (selon les explications de la juridiction de renvoi) acquièrent, au sein du système de formation autrichien, une expérience professionnelle beaucoup plus large que les premiers. Un traitement égal, de ces deux groupes, précisément à l'égard de l'expérience professionnelle, apparaît, dans un tel système, particulièrement problématique. Ainsi, la règle en cause va au-delà de ce qui est nécessaire et est inappropriée.
50. En troisième lieu, la règle en cause est censée mieux inciter le Bund à employer des jeunes, compte tenu de la diminution des coûts qu'elle induit.
51. La Commission estime que ce motif pourrait théoriquement relever de l'article 6, paragraphe 1, deuxième alinéa, sous a), de la directive 2000/78, étant donné que la non-prise en compte des périodes de service antérieures a pour effet de rendre moins onéreuses les prestations de travail des intéressés (comme on peut le constater en l'espèce) et, partant, de favoriser leur insertion professionnelle. Toutefois, la disposition de la directive exige également que la mesure prise ait un effet spécifique sur l'insertion professionnelle, notamment des jeunes, ce qui semble en l'espèce plus que douteux. En effet, s'il est vrai qu'en pratique, ce sont essentiellement des jeunes qui doivent renoncer, lors de leur classement en matière de rémunération, aux périodes de service antérieures accumulées avant avoir atteint leurs 18 ans (dans la mesure où ils sont, peu de temps après, engagés par le Bund), il

n'en reste pas moins que ce désavantage accompagne toute la vie professionnelle. Les périodes de service antérieures en question ne sont donc pas seulement exclues des calculs pour les jeunes, mais également lorsqu'il s'agit, par exemple, du classement d'un intéressé ayant entre-temps atteint l'âge de 45 ans. La règle en cause s'applique en effet *indépendamment de l'âge auquel ou de la date à laquelle l'intéressé est recruté par le Bund*. La Commission doute par conséquent que la règle en cause soit vraiment appropriée pour atteindre l'objectif indiqué à l'article 6, paragraphe 1, deuxième alinéa, sous a), de la directive 2000/78. Elle se permet en outre de remarquer qu'il existe des mesures moins restrictives pour promouvoir, en tant qu'employeur, l'insertion professionnelle des jeunes. Il suffirait par exemple que le Bund (en tant qu'employeur) adapte sa politique d'embauche en ce sens.

52. La Commission estime donc que la règle en cause, relative au calcul des périodes de service antérieures pour le classement en matière de rémunération, n'est pas justifiée, parce qu'elle est inappropriée et va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs poursuivis.

IV. PROPOSITION DE RÉPONSE

53. Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, la Commission propose de répondre à la question préjudicielle comme suit:

Dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, les dispositions combinées de l'article 2, paragraphe 1, et de l'article 1^{er}, de la directive 2000/78, s'opposent à une règle d'un employeur public (vis-à-vis de ses agents) excluant, des périodes de service antérieures pertinentes pour le classement en matière de rémunération, les périodes qui ont été accomplies *avant* l'âge de 18 ans révolus.

Johan ENEGREN

Bettina KOTSCHY

Agents de la Commission