

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre) 19 avril 2016*

Dans l'affaire C-441/14,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la Højesteret (Cour suprême, Danemark), par décision du 22 septembre 2014, parvenue à la Cour le 24 septembre 2014, dans la procédure

A, agissant pour B,

Contre

C,

LA COUR (grande chambre),
composée de M. K. Lenaerts, président, M. A. Tizzano, vice-président, Mme R. Silva de Lapuerta, MM. T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Arabadjiev et F. Biltgen (rapporteur), présidents de chambre, MM. J. Malenovský, E. Levits, J. C. Bonichot, Mme M. Berger, MM. E. Jarašiūnas et C. Vajda, juges, avocat général: M. Y. Bot, greffier: Mme C. Strömholm, administrateur,

- vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 7 juillet 2015,
- considérant les observations présentées:

–pour A, agissant pour B, par Me M. Eisensee, avocat,
–pour C, par Me A. Andersen, avocat,
–pour le gouvernement danois, par M. J. Bering Liisberg et Mme M. Wolff, en qualité d'agents,
–pour le gouvernement allemand, par M. B. Beutler, en qualité d'agent,
–pour le gouvernement néerlandais, par Mmes M. Bulterman et M. Gijzen, en qualité d'agents,
–pour la Commission européenne, par Mme M. Clausen et M. D. Martin, en qualité d'agents,

- ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 25 novembre 2015,
- rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation, d'une part, de l'article 2, paragraphes 1 et 2, sous a), ainsi que de l'article 6, paragraphe 1, 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), et, d'autre part, du principe de non-discrimination en fonction de l'âge ainsi que des principes de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime.

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant A, agissant pour B, aux ayants droit successoraux de C, au sujet du refus opposé par B d'octroyer à C une indemnité de licenciement.

Le cadre juridique

La directive 2000/78

3 Aux termes de l'article 1er de la directive 2000/78, celle-ci «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».

4 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 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1:

a) 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 1er;

[...]»

5 L'article 6 de ladite directive est ainsi libellé:

« 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;

b) 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;

[...]

2. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe.»

Le droit danois

6 La loi relative aux rapports juridiques entre les employeurs et les employés [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)], dans sa version applicable au litige au principal (ci-après la «loi relative aux employés»), contient, à son article 2a, les dispositions suivantes relatives à l'indemnité spéciale de licenciement:

« 1. En cas de licenciement d'un employé qui a été au service de la même entreprise pendant une durée ininterrompue de 12, 15 ou 18 ans, l'employeur acquitte, lors du départ de l'employé, un montant correspondant respectivement à un, [à] deux ou [à] trois mois de salaire.

2. Les dispositions du paragraphe 1 ne sont pas applicables si l'employé va percevoir, au moment du départ, la pension de retraite du régime général.

3. Si l'employé va percevoir, au moment du départ, une pension de vieillesse versée par l'employeur et si l'employé a adhéré au régime de retraite en question avant d'avoir atteint l'âge de 50 ans, l'indemnité de licenciement n'est pas versée.

4. Les dispositions du paragraphe 3 ne sont pas applicables si une convention collective règle, à la date du 1^{er} juillet 1996, la question de la réduction ou de la suppression de l'indemnité de licenciement du fait de la pension de vieillesse versée par l'employeur.

5. Les dispositions du paragraphe 1 sont applicables mutatis mutandis en cas de licenciement abusif.»

7 La juridiction de renvoi précise que le Royaume de Danemark a transposé la directive 2000/78 par la loi n° 253, modifiant la loi relative notamment à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail (lov nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.), du 7 avril 2004, et la loi n° 1417 modifiant la loi relative notamment à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v), du 22 décembre 2004.

8 L'article 1er de ladite loi n° 253 du 7 avril 2004, telle que modifiée (ci-après la «loi antidiscrimination»), prévoit, à son paragraphe 1:

«On entend par discrimination au sens de la présente loi tout acte de discrimination directe ou indirecte fondée sur la race, la couleur, la religion ou les convictions, les opinions politiques, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la nationalité, ou l'appartenance à un certain groupe social ou ethnique.»

9 L'article 2, paragraphe 1, de la loi antidiscrimination dispose:

«Est interdite toute discrimination par un employeur dans le recrutement, le licenciement, la mutation ou la promotion de salariés ou candidats à un emploi, ou dans la fixation de leurs conditions de salaire ou de travail.»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

10 C a été licencié le 25 mai 2009 par B, son employeur, à l'âge de 60 ans. Quelques jours plus tard, il a présenté sa démission à celui-ci et a convenu avec lui qu'il quitterait son emploi à la fin du mois de juin 2009. Il a été engagé ultérieurement par une autre entreprise.

11 La juridiction de renvoi indique que C, ayant été au service de B depuis le 1er juin 1984, avait, en principe, droit à une indemnité de licenciement égale à trois mois de salaire en vertu de l'article 2a, paragraphe 1, de la loi relative aux employés. Cependant, dès lors qu'il avait, au moment de son départ, atteint l'âge de 60 ans et qu'il avait droit à la pension de vieillesse due par l'employeur en exécution d'un régime auquel il avait adhéré avant l'âge de 50 ans, la disposition de l'article 2a, paragraphe 3, de ladite loi, telle qu'interprétée par une jurisprudence nationale constante, ne lui permettait pas de prétendre à une telle indemnité, alors même qu'il était resté sur le marché du travail après son départ de B.

12 Au mois de mars 2012, le syndicat Dansk Formands Forening a intenté, au nom de C, une action contre B en vue d'obtenir le paiement de l'indemnité de licenciement égale à trois mois de salaire, telle que prévue à l'article 2a de la loi relative aux employés. À cet égard, ledit syndicat s'est appuyé sur l'arrêt de la Cour, du 12 octobre 2010, *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600).

13 Le 14 janvier 2014, le Søb- og Handelsretten (tribunal des affaires maritimes et commerciales) a fait droit à la demande introduite au nom de C, désormais représenté par ses ayants droit successoraux, et tendant à obtenir le paiement de l'indemnité de licenciement en question. Cette juridiction a jugé qu'il ressortait de l'arrêt *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600), que l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés était contraire à la directive 2000/78 et a constaté que l'interprétation nationale antérieure dudit article 2a se heurtait au principe général, consacré par le droit de l'Union, de l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge.

14 B a interjeté appel de ce jugement devant la Højesteret (Cour suprême) en faisant valoir qu'une interprétation de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés qui serait conforme aux dispositions interprétées dans l'arrêt *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600) serait cependant *contra legem*. Elle soutient également que l'application d'une règle aussi claire et dépourvue d'ambiguïté que celle prévue à l'article 2a, paragraphe 3, de ladite loi ne peut pas être écartée en vertu du principe général du droit de l'Union relatif à l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, sous peine de violer les principes de protection de la confiance légitime et de sécurité juridique.

15 Rappelant qu'il s'agit, dans le cas d'espèce, d'un litige entre particuliers, dans le cadre duquel il ne serait pas possible de reconnaître un effet direct aux dispositions de la directive 2000/78, et qu'une interprétation de l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés qui serait conforme au droit de l'Union se heurterait à la jurisprudence nationale, la juridiction de renvoi se demande si le principe général du droit de l'Union relatif à l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge peut être invoqué par un employé contre son employeur privé, aux fins de contraindre ce dernier au paiement d'une indemnité de licenciement prévue par le droit danois, alors même que ledit employeur, conformément au droit national, serait libéré de ce paiement. Ce faisant, le cas d'espèce soulèverait également la question de savoir dans quelle mesure un

principe non écrit du droit de l'Union peut s'opposer à ce qu'un employeur privé puisse se prévaloir d'une disposition législative nationale contraire audit principe.

16 La juridiction de renvoi estime qu'il est nécessaire, aux fins de cet examen, de déterminer si le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge revêt le même contenu et la même portée que la directive 2000/78 ou si celle-ci prévoit à cet égard une protection contre les discriminations fondées sur l'âge plus étendue.

17 Si la directive ne devait pas accorder une protection plus étendue que le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge, se poserait également la question de savoir si ce principe peut, ainsi que cela ressortirait des arrêts C-144/04 et C-555/07, être directement appliqué dans les rapports entre particuliers et de quelle manière l'application directe dudit principe doit être mise en balance avec le principe de sécurité juridique ainsi qu'avec son corollaire, le principe de protection de la confiance légitime.

18 La juridiction de renvoi se demande par ailleurs si, dans une situation telle que celle de l'affaire pendante devant elle, le droit de l'Union permet à une juridiction nationale de procéder à une mise en balance entre le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge, d'une part, et le principe de sécurité juridique ainsi que le principe de protection de la confiance légitime, d'autre part, et de conclure que le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge doit s'incliner devant celui de sécurité juridique, de sorte que l'employeur est, conformément au droit national, libéré de l'obligation de payer l'indemnité de licenciement.

19 À cet égard, la juridiction de renvoi s'interroge encore sur le point de savoir si la circonstance que l'employé peut, le cas échéant, exiger une indemnisation de la part de l'État danois en raison de l'incompatibilité de la législation danoise avec le droit de l'Union est susceptible d'être prise en considération dans le cadre d'une telle mise en balance.

20 C'est dans ces conditions que la Højesteret (Cour suprême) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Le principe général du droit de l'Union de l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge s'oppose-t-il à une réglementation qui, à l'instar de la législation danoise, prive un employé du droit de bénéficier d'une indemnité de licenciement dès lors que ce dernier peut prétendre à une pension de vieillesse due par l'employeur au titre d'un régime de pension auquel il a adhéré avant l'âge de 50 ans, indépendamment du fait qu'il choisisse de rester sur le marché du travail ou de prendre sa retraite?

2) Est-il compatible avec le droit de l'Union qu'une juridiction danoise, saisie d'un recours par lequel un employé demande à un employeur privé le versement d'une indemnité de licenciement – une obligation dont la loi danoise, telle que décrite dans la première question, libère l'employeur, ce qui est contraire au principe général du droit de l'Union de l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge –, effectue une mise en équilibre dudit principe et de son effet direct avec le principe de la sécurité juridique et le principe corollaire de la protection de la confiance légitime, et conclue sur cette base que le principe de l'interdiction des discriminations

fondées sur l'âge devrait s'incliner devant celui de la sécurité juridique, de sorte que l'employeur est, conformément au droit national, libéré de l'obligation de payer l'indemnité de licenciement? La question est également posée de savoir s'il importe de prendre en considération, pour déterminer s'il peut être question d'une telle mise en équilibre, le fait que l'employé peut, le cas échéant, exiger une indemnisation de la part de l'État danois en raison de l'incompatibilité de la législation danoise avec le droit de l'Union?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

21 Par sa première question, la juridiction de renvoi, saisie d'un litige entre particuliers, demande, en substance, si le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prive un employé du droit de bénéficier d'une indemnité de licenciement dès lors que ce dernier peut prétendre à une pension de vieillesse due par l'employeur au titre d'un régime de pension auquel cet employé a adhéré avant l'âge de 50 ans, indépendamment du fait qu'il choisisse de rester sur le marché du travail ou de prendre sa retraite.

22 Afin de répondre à cette question, il convient, d'abord, de rappeler que le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge, que la directive 2000/78 concrétise, trouve sa source, ainsi qu'il ressort des considérants 1 et 4 de ladite directive, dans divers instruments internationaux et dans les traditions constitutionnelles communes aux États membres (voir arrêts C-144/04, point 74, ainsi que C-555/07, points 20 et 21). Il ressort également de la jurisprudence de la Cour que ledit principe, désormais consacré à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être considéré comme un principe général du droit de l'Union (voir arrêts C-144/04, point 75, et C-555/07, point 21).

23 Il y a lieu de préciser ensuite que, dès lors que la directive 2000/78 ne consacre pas elle-même le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge, mais ne fait que concrétiser ce principe en matière d'emploi et de travail, la portée de la protection conférée par cette directive ne dépasse pas celle accordée par ce principe. Le législateur de l'Union européenne a entendu, par l'adoption de cette directive, définir un cadre plus précis, destiné à faciliter la mise en œuvre concrète du principe d'égalité de traitement et, notamment, déterminer différentes possibilités de dérogation audit principe en encadrant celles-ci au moyen d'une définition plus claire de leur domaine d'application.

24 Il convient enfin d'ajouter que, pour que le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge s'applique à une situation telle que celle en cause au principal, encore faut-il que cette situation entre dans le champ de l'interdiction des discriminations que la directive 2000/78 édicte.

25 À cet égard, il suffit de rappeler que, ainsi que la Cour l'a déjà jugé, en excluant de manière générale du bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement toute une catégorie de travailleurs,

l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés affecte les conditions de licenciement de ces travailleurs au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78 (arrêt C-499/08, EU:C:2010:600, point 21). Il s'ensuit que la réglementation nationale en cause au principal se situe dans le champ d'application du droit de l'Union et, par voie de conséquence, dans celui du principe général de non-discrimination en fonction de l'âge.

26 Dans ces conditions, et eu égard à la circonstance que la Cour a déjà jugé que les articles 2 et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 devaient être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle visée par la présente demande de décision préjudicielle, en vertu de laquelle les travailleurs éligibles au bénéfice d'une pension de vieillesse versée par leur employeur au titre d'un régime de pension auquel ils ont adhéré avant l'âge de 50 ans ne peuvent, en raison de ce seul fait, bénéficier d'une indemnité spéciale de licenciement destinée à favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs ayant une ancienneté supérieure à douze ans dans l'entreprise (arrêt C-499/08, EU:C:2010:600, point 49), il en va de même à l'égard du principe fondamental d'égalité de traitement, dont le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge ne constitue qu'une expression particulière.

27 Au regard des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question que le principe général 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, également dans un litige entre particuliers, à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prive un employé du droit de bénéficier d'une indemnité de licenciement dès lors que ce dernier peut prétendre à une pension de vieillesse due par l'employeur au titre d'un régime de pension auquel cet employé a adhéré avant l'âge de 50 ans, indépendamment du fait qu'il choisisse de rester sur le marché du travail ou de prendre sa retraite.

Sur la seconde question

28 Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il permet à une juridiction nationale saisie d'un litige entre particuliers, lorsqu'il est établi que la disposition nationale pertinente est contraire au principe général de non-discrimination en fonction de l'âge, de mettre en balance ledit principe avec les principes de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime et de conclure qu'il convient de faire primer les seconds sur le premier. Dans ce contexte, la juridiction de renvoi s'interroge également sur le point de savoir si, lors de cette pondération, elle peut ou doit tenir compte du fait que les États membres ont l'obligation de réparer le préjudice causé aux particuliers par la transposition incorrecte d'une directive, telle que la directive 2000/78.

29 À cet égard, il convient, en premier lieu, de rappeler la jurisprudence constante selon laquelle, lorsque les juridictions nationales doivent trancher un litige entre particuliers dans lequel il apparaît que la réglementation nationale en cause est contraire au droit de l'Union, il incombe auxdites juridictions 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 C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, point 111, ainsi que C-555/07, EU:C:2010:21, point 45).

30 S'il est vrai que, s'agissant d'un litige entre particuliers, la Cour a jugé de manière constante 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 152/84, EU:C:1986:84, point 48; C-91/92, EU:C:1994:292, point 20, ainsi que C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, point 108), il n'en demeure pas moins que la Cour a également itérativement jugé que 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 en ce sens, notamment, arrêts 14/83, EU:C:1984:153, point 26, ainsi que C-555/07, EU:C:2010:21, point 47).

31 Il s'ensuit que, en appliquant le droit national, les juridictions nationales appelées à l'interpréter sont tenues de prendre en considération l'ensemble des règles de ce droit et de faire application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci afin de l'interpréter, dans toute la mesure possible, à la lumière du texte ainsi que de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat fixé par celle-ci et de se conformer ainsi à l'article 288, troisième alinéa, TFUE (voir, notamment, arrêts C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, points 113 et 114, ainsi que C-555/07, EU:C:2010:21, point 48).

32 Certes, la Cour a jugé que le principe d'interprétation conforme du droit national connaît certaines limites. Ainsi, l'obligation pour le juge national de se référer au droit de l'Union lorsqu'il interprète et applique les règles pertinentes du droit interne est limitée par les principes généraux du droit et elle ne peut pas servir de fondement à une interprétation *contra legem* du droit national (voir arrêts C-268/06, EU:C:2008:223, point 100; C-282/10, EU:C:2012:33, point 25, et C-176/12, EU:C:2014:2, point 39).

33 Dans ce contexte, il importe de préciser que l'exigence d'une interprétation conforme inclut l'obligation, pour les juridictions nationales, de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive (voir, en ce sens, arrêt C-456/98, EU:C:2000:402, point 17).

34 Partant, la juridiction de renvoi ne saurait, dans l'affaire au principal, valablement considérer qu'elle se trouve dans l'impossibilité d'interpréter la disposition nationale en cause en conformité avec le droit de l'Union, en raison du seul fait qu'elle a, de manière constante, interprété cette disposition dans un sens qui n'est pas compatible avec ce droit.

35 Ces précisions ayant été apportées, il y a encore lieu d'ajouter que, même à supposer qu'une juridiction nationale, saisie d'un litige mettant en cause le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78, se trouve effectivement dans l'impossibilité de procéder à une interprétation du droit national qui serait conforme à cette directive, elle a néanmoins l'obligation 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 (arrêt C-555/07, EU:C:2010:21, point 51).

36 Par ailleurs, il ressort du point 47 de l'arrêt C-176/12 que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge confère aux particuliers un droit subjectif invocable en tant que tel qui, même dans des litiges entre particuliers, oblige les juridictions nationales à écarter l'application des dispositions nationales non conformes audit principe.

37 Partant, en l'espèce, il incombe à la juridiction de renvoi, dès lors qu'elle considérerait se trouver dans l'impossibilité d'assurer une interprétation conforme de la disposition nationale en cause, de laisser inappliquée cette disposition.

38 En second lieu, s'agissant de la question de savoir quelles obligations découlent du principe de protection de la confiance légitime pour une juridiction nationale saisie d'un litige entre particuliers, il y a lieu de souligner qu'une juridiction nationale ne saurait s'appuyer sur ledit principe afin de continuer à appliquer une règle de droit national contraire au principe général de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78.

39 En effet, l'application du principe de protection de la confiance légitime, telle qu'envisagée par la juridiction de renvoi, reviendrait, en réalité, à limiter les effets dans le temps de l'interprétation retenue par la Cour, dès lors que, par ce moyen, cette interprétation ne trouverait pas à s'appliquer dans l'affaire au principal.

40 Or, conformément à une jurisprudence constante, l'interprétation que la Cour donne du droit de l'Union, dans l'exercice de la compétence que lui confère l'article 267 TFUE, éclaire et précise, lorsque besoin en est, la signification et la portée de ce droit, tel qu'il doit ou aurait dû être compris et appliqué depuis la date de son entrée en vigueur. Il en résulte que, en dehors de circonstances tout à fait exceptionnelles, dont l'existence n'a toutefois pas été alléguée en l'occurrence, le droit de l'Union ainsi interprété doit être appliqué par le juge même à des rapports juridiques nés et constitués avant l'arrêt statuant sur la demande d'interprétation, si, par ailleurs, les conditions permettant de porter devant les juridictions compétentes un litige relatif à l'application de ce droit se trouvent réunies (voir, notamment, arrêt, C-276/14, EU:C:2015:635, points 44 et 45 ainsi que jurisprudence citée).

41 Au demeurant, la protection de la confiance légitime ne saurait, en tout état de cause, être invoquée pour refuser au particulier qui a intenté l'action ayant amené la Cour à interpréter le droit de l'Union en ce sens qu'il s'oppose à la règle de droit national en cause le bénéfice de cette interprétation (voir, en ce sens, arrêts 43/75, EU:C:1976:56, point 75, ainsi que C-262/88, EU:C:1990:209, points 44 et 45).

42 S'agissant de l'interrogation de la juridiction de renvoi mentionnée au point 19 du présent arrêt, il convient de souligner que la possibilité pour des particuliers bénéficiant d'un droit subjectif découlant du droit de l'Union, tels que, en l'occurrence, l'employé, de demander réparation lorsque leurs droits sont lésés par une violation du droit de l'Union imputable à un

État membre (voir, en ce sens, arrêts C-6/90 et C-9/90, EU:C:1991:428, point 33, ainsi que C-46/93 et C-48/93, EU:C:1996:79, point 20) ne saurait remettre en cause l'obligation, pour la juridiction de renvoi, de privilégier l'interprétation du droit national qui est conforme à la directive 2000/78 ou, si une telle interprétation s'avère impossible, de laisser inappliquée la disposition nationale contraire au principe général de non-discrimination en fonction de l'âge tel que concrétisé par ladite directive, ni conduire cette juridiction, dans le cadre du litige dont elle est saisie, à accorder la primauté à la protection de la confiance du particulier, en l'occurrence l'employeur, qui s'est conformé au droit national.

43 Eu égard à tout ce qui précède, il y a lieu de répondre à la seconde question que le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il incombe à une juridiction nationale, saisie d'un litige entre particuliers entrant dans le champ d'application de la directive 2000/78, lorsqu'elle applique les dispositions de son droit national, de les interpréter de manière telle qu'elles puissent recevoir une application conforme à cette directive ou, si une telle interprétation conforme est impossible, de laisser, au besoin, inappliquée toute disposition de ce droit national contraire au principe général de non-discrimination en fonction de l'âge. Ni les principes de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime, ni la possibilité pour le particulier qui s'estime lésé par l'application d'une disposition nationale contraire au droit de l'Union d'engager la responsabilité de l'État membre concerné pour violation du droit de l'Union ne peuvent remettre en cause cette obligation.

Sur les dépens

44 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:

- 1) Le principe général 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, également dans un litige entre particuliers, à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prive un employé du droit de bénéficier d'une indemnité de licenciement dès lors que ce dernier peut prétendre à une pension de vieillesse due par l'employeur au titre d'un régime de pension auquel cet employé a adhéré avant l'âge de 50 ans, indépendamment du fait qu'il choisisse de rester sur le marché du travail ou de prendre sa retraite.
- 2) Le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il incombe à une juridiction nationale, saisie d'un litige entre particuliers entrant dans le champ d'application de la directive 2000/78, lorsqu'elle applique les dispositions de son droit national, de les interpréter de manière telle qu'elles puissent recevoir une application conforme à cette directive ou, si une telle interprétation conforme est impossible, de laisser, au besoin, inappliquée toute disposition de ce droit national contraire au principe général de non-

discrimination en fonction de l'âge. Ni les principes de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime, ni la possibilité pour le particulier qui s'estime lésé par l'application d'une disposition nationale contraire au droit de l'Union d'engager la responsabilité de l'État membre concerné pour violation du droit de l'Union ne peuvent remettre en cause cette obligation.

* Langue de procédure: le danois