

ARRÊT DE LA COUR (neuvième chambre)

5 mars 2026 [*](#)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Égalité de traitement en matière d’emploi et de travail – Directive 2000/78/CE – Interdiction de discrimination fondée sur l’âge – Réglementation régionale relative à la rémunération des agents contractuels – Prise en compte des périodes d’emploi accomplies avant l’âge de 18 ans – Nouveau régime de rémunération remplaçant une réglementation antérieure déclarée discriminatoire »

Dans l’affaire C-757/24,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par l’Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne, Autriche), par décision du 12 septembre 2024, parvenue à la Cour le 4 novembre 2024, dans la procédure

SG

contre

Gemeinde Wien,

LA COUR (neuvième chambre),

composée de M. M. Condinanzi, président de chambre, M^{me} R. Frenedo et M. A. Kornezov (rapporteur), juges,

avocat général : M. R. Norkus,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour SG, par M^e A. Obereder, Rechtsanwalt,
- pour la Gemeinde Wien, par M^e C. Gamauf, Rechtsanwalt,
- pour le gouvernement autrichien, par M. A. Posch, M^{mes} J. Schmoll et C. Leeb, en qualité d’agents,
- pour la Commission européenne, par M. B.-R. Killmann et M^{me} E. Schmidt, en qualité d’agents,

vu la décision prise, l’avocat général entendu, de juger l’affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 1^{er}, 2 et 6 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 2000, L 303, p. 16), lus en combinaison avec l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant SG (ci-après le « demandeur ») à la Gemeinde Wien (commune de Vienne, Autriche) au sujet de la fixation de la date de référence pour l'avancement de SG dans le barème de rémunération applicable à la commune de Vienne.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 L'article 1^{er} de la directive 2000/78, intitulé « Objet », prévoit :
« La présente directive 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, intitulé « Concept de discrimination », dispose :
« 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 :
 - 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 1^{er} ;
 - b) 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'une religion ou de convictions, 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 de ladite directive, intitulé « Champ d'application », prévoit, à son paragraphe 1, sous c) :
[...] »

« 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 :

[...]

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ».

6 L'article 6 de la même directive, intitulé « Justification des différences de traitement fondées sur l'âge », est libellé comme suit :

« 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.

[...]

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 autrichien

La BO de 1994

7 L'article 49v de la Besoldungsordnung 1994 (règlement sur les rémunérations de 1994) (LGBl. n° 55/1994, ci-après la « BO de 1994 »), dans sa version publiée au LGBl. n° 38/2023, intitulé « Date de référence de comparaison », prévoit :

« (1) La date de référence de comparaison est déterminée en remontant dans le temps à partir de la date d'engagement conformément aux paragraphes 2 à 7, à raison des périodes qui devaient être prises en compte par anticipation dans le calcul de la date de référence de l'avancement ou qui auraient dû être prises en compte par anticipation en ignorant la limite d'âge de 18 ans ou la limitation prévue à l'article 15a, paragraphe 1, point 1, sous b), de la Dienstordnung 1994 [(règlement de service) (LGBl. n° 56/1994, ci-après la « DO de 1994 »), dans sa version publiée au LGBl. n° 38/2023].

(2) Les dispositions suivantes relatives à la date de référence de l'avancement seront appliquées dans le calcul de la date de référence de comparaison conformément aux paragraphes 3 à 6 :

1. article 14 de la [DO de 1994 dans sa version issue de la 28. Novelle (28^e loi de réforme) (LGBl. n° 42/2010)],

2. article 15 de la [DO de 1994 dans sa version issue de la 20. Nouvelle (20^e loi de réforme) (LGBL. n° 36/2005)],
3. article 112 de la [DO de 1994],
4. article 114 de la [DO de 1994 dans sa version issue de la 8. Nouvelle (8^e loi de réforme) (LGBL. n° 47/1999)],
5. article 115f de la [DO de 1994 dans sa version issue de la 20. Nouvelle (20^e loi de réforme) (LGBL. n° 36/2005)], et
6. l'annexe à la [DO de 1994, dans sa version issue de la 23. Nouvelle (23^e loi de réforme) (LGBL. n° 42/2006)].

Les dispositions déterminantes sont les dispositions relatives à la catégorie d'emploi à laquelle a appartenu le fonctionnaire au moment de la fixation de la date de référence de l'avancement visée à l'article 15a, paragraphe 4, dernière phrase de la [DO de 1994, dans sa version applicable aux faits au principal].

(3) Par dérogation aux dispositions visées au paragraphe 2, points 1 à 6

[...]

3. les autres périodes pour la moitié desquelles il faut remonter dans le temps à partir du jour de l'engagement, doivent uniquement être prises en compte dans la mesure où elles sont postérieures au 30 juin de l'année civile dans laquelle se sont achevées les neuf années d'études du régime général de l'obligation scolaire ; lorsque le fonctionnaire a accompli moins de neuf années scolaires, on retiendra le 30 juin de l'année civile dans laquelle il aurait achevé neuf années d'études selon les dispositions internes relatives au régime général de l'obligation scolaire ;

[...] »

La DO de 1994

- 8 L'article 15a de la DO de 1994, dans sa version publiée au LGBL. n° 38/2023, intitulé « Transposition de la directive 2000/78/CE », dispose, à ses paragraphes 1, 4 et 5 :
 - « (1) La position barémique du fonctionnaire, qui se trouve en position d'activité le jour de la publication de la [4. Dienstrechts-Novelle 2019 (quatrième loi de 2019 modifiant le droit de la fonction publique) (LGBL. n° 63/2019)], doit être recalculée d'office si [...] il a été transféré dans le système de rémunération prévu par la [Dienstrechts-Novelle 2015 (loi de 2015 modifiant le droit de la fonction publique) (LGBL. n° 28/2015)] et
 1. la date de référence de l'avancement pour l'emploi en cours a été fixée en excluant les périodes accomplies
 - a) avant l'âge de 18 ans ou

b) avant le 1^{er} juillet de l'année dans laquelle douze années scolaires ont été accomplies ou auraient été accomplies après l'admission en première année de scolarité, ou

2. la prise en compte des périodes visées au point 1, sous b), a entraîné un allongement du premier délai d'avancement [...]

[...]

[...]

(4) La position barémique est recalculée conformément aux paragraphes 1 à 3, après avoir déterminé la date de référence de comparaison (article 49v de la [BO de 1994, dans sa version publiée au LGBl. n° 38/2023]) et revu par voie de décision l'ancienneté qui en découle, au 31 juillet 2015, l'ancienneté fixée conformément à l'article 49l de la [BO de 1994, dans sa version applicable aux faits au principal] étant augmentée de la période comprise entre la date de référence de comparaison et la date de référence de l'avancement lorsque la date de référence de comparaison est antérieure à la date de référence de l'avancement et diminuée à concurrence de cette période dans le cas contraire. La date déterminante aux fins de la comparaison est la dernière date de référence de l'avancement qui a été fixée en excluant les périodes accomplies avant l'âge de 18 ans ou avant le 1^{er} juillet de l'année au cours de laquelle douze années scolaires ont été accomplies ou auraient été accomplies après l'admission en première année de scolarité.

(5) Pour les (anciens) fonctionnaires visés aux paragraphes 1 à 3, les droits à rémunération sont recalculés rétroactivement (pour les périodes antérieures au 1^{er} août 2015 en application de l'article 49l, paragraphe 6b de la [BO de 1994] dans sa version applicable aux faits au principal et de l'article 11 de la [BO de 1994] dans sa version issue du Dienstrechts-Novelle 2015 [loi de 2015 modifiant le droit de la fonction publique]) en prenant en compte la période d'activité ayant une incidence sur l'avancement selon l'ancienneté telle que recalculée. Le cas échéant, un rappel doit être versé d'office à ce titre pour la période commençant à courir le 1^{er} mai 2016. Les droits à rémunération donnant lieu au rappel ne sont pas soumis au délai de prescription prévu à l'article 10, paragraphe 1, de la [BO de 1994, dans sa version applicable aux faits au principal] pour la période allant du 1^{er} mai 2019 jusqu'à la clôture définitive de la procédure au titre des paragraphes 1 à 3. Les droits à rémunération relatifs à des périodes antérieures au 1^{er} mai 2016 sont prescrits. Il en va de même des droits [à rémunération] dans les procédures au titre des paragraphes 7 et 8. »

La VBO de 1995

9 L'article 18 de la Vertragsbedienstetenordnung (règlement relatif aux agents contractuels) (LGBl. n° 50/1995, dans sa version publiée au LGBl. n° 11/2021) (ci-après la « VBO de 1995 »), intitulée « Prise en compte des périodes aux fins de l'avancement », dispose à ses paragraphes 1, 2 et 5 :

« (1) Les articles 14 et 15 de la [DO de 1994, dans sa version applicable aux faits au principal], s'appliquent mutatis mutandis à l'agent contractuel [...]

- (2) Les articles 15a à 15c de la [DO de 1994, dans sa version publiée au LGBL. n° 38/2023] et l'article 49v de la [BO de 1994, dans sa version publiée au LGBL. n° 38/2023] s'appliquent mutatis mutandis à l'agent contractuel, étant entendu que
1. aux fins de la détermination de la date de référence de comparaison, il convient de se référer aux dispositions de la [DO de 1994, dans sa version publiée au LGBL. n° 38/2023] visées à l'article 49v, paragraphe 2, points 1 à 6, de la [BO de 1994, dans sa version publiée au LGBL. n° 38/2023], en appliquant les dispositions suivantes de la présente loi :
 - a) l'article 18 dans sa version issue de la [10. Nouvelle (10^e loi de réforme) (LGBL. n° 22/2001)], et
 - b) l'article 57 dans sa version originale [...];
 2. la révision de l'ancienneté dans le barème de rémunération par voie de décision est remplacée par la révision par l'employeur qui doit être notifiée à l'agent contractuel par écrit avec accusé de réception ;
 3. dans l'application de l'article 15a, paragraphe 5, de l'article 15b, paragraphe 5, et de l'article 15c, paragraphes 5 et 6, de la [DO de 1994, dans sa version publiée au LGBL. n° 38/2023], la notification par l'employeur de la révision de l'ancienneté dans le barème de rémunération (point 2) remplace la clôture définitive de la procédure ;
 4. les dispositions de l'article 15a, paragraphes 7 et 8, de la [DO de 1994, dans sa version publiée au LGBL. n° 38/2023], le cas échéant conjointement avec l'article 15b, paragraphe 5, dernière phrase, ou l'article 15c, paragraphe 7, de la [DO de 1994, dans sa version publiée au LGBL. n° 38/2023], sont remplacées par les dispositions des paragraphes 3 et 4.
- [...]
- (5) Il incombe à l'agent contractuel de faire valoir en justice une omission erronée dans la prise en compte de périodes antérieures d'activité, dans les six mois qui suivent la date de la notification visée au paragraphe 2, point 2, et, à défaut, il sera exclu de recalculer la position barémique, sauf à rectifier des erreurs matérielles et de calcul manifestes. La notification visée au paragraphe 2, point 2, doit mentionner expressément cette conséquence juridique. »

Le litige au principal et la question préjudicielle

- 10 Le demandeur est né en 1969. Le 1^{er} août 2002, la commune de Vienne l'a engagé en tant qu'agent contractuel. Depuis ses 14 ans et jusqu'à son entrée en service à la commune de Vienne, le demandeur exerçait d'autres activités professionnelles que celles accomplies au sein de cette commune.
- 11 Par décision définitive, du 16 septembre 2022, portant sur la révision de l'ancienneté du demandeur dans le barème de rémunération applicable à la commune de Vienne (ci-

après la « décision litigieuse »), celle-ci a informé le demandeur que, aux fins de la détermination de la date de référence de son avancement dans ce barème de rémunération, devait être retenue une durée totale d'un an et six mois au titre des périodes de formations ou d'activités professionnelles accomplies antérieurement à l'entrée en service dans cette commune (ci-après les « périodes d'activités antérieures ») par le demandeur et que, partant, cette date devait être fixée au 1^{er} février 2001.

- 12 Il ressort de la décision de renvoi que la décision litigieuse était fondée sur une réglementation du Land Wien (Land de Vienne, Autriche) analogue à la réglementation fédérale autrichienne examinée par la Cour dans l'arrêt du 20 avril 2023, [Landespolizeidirektion Niederösterreich et Finanzamt Österreich](#) (C-650/21, EU:C:2023:300).
- 13 En vertu de ces réglementations, le classement d'un fonctionnaire était fixé sur la base de son ancienneté dans le barème de rémunération d'un régime de rémunération antérieur, puis corrigé au moyen d'une « date de référence de comparaison ». Aux fins du calcul de cette dernière date, certaines périodes d'activités antérieures précisément définies, dont celles considérées comme pertinentes pour le poste auquel l'agent contractuel est recruté, devaient être prises en compte dans leur intégralité. Toutes les autres périodes d'activités antérieures éligibles (ci-après les « autres périodes »), y compris celles accomplies avant le dix-huitième anniversaire, étaient prises en compte pour moitié et dans la limite d'un plafond de sept années dont quatre années étaient forfaitairement déduites.
- 14 Le demandeur a introduit devant l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne), qui est la juridiction de renvoi, un recours contre la décision litigieuse.
- 15 Au cours de la procédure au principal, la Cour a dit pour droit, en substance, dans son arrêt du 20 avril 2023, [Landespolizeidirektion Niederösterreich et Finanzamt Österreich](#) (C-650/21, EU:C:2023:300), que les articles 1^{er}, 2 et 6 de la directive 2000/78, lus en combinaison avec l'article 21 de la Charte, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le classement d'un fonctionnaire est fixé sur la base de son ancienneté dans le barème de rémunération d'un ancien régime de rémunération jugé discriminatoire, puis corrigé au moyen d'une « date de référence de comparaison », aux fins de laquelle sont prises en compte pour moitié toutes les « autres périodes » éligibles, y compris celles accomplies avant le dix-huitième anniversaire, mais dans la limite d'un plafond de sept années et seulement dans la mesure où elles dépassent une durée de quatre années.
- 16 La juridiction de renvoi relève que, en conséquence, le Land de Vienne a modifié, en 2023, l'article 15a de la DO 1994 ainsi que l'article 49v de la BO de 1994, applicables aux agents contractuels en vertu de l'article 18, paragraphes 1 et 2, de la VBO de 1995 (ci-après la « réglementation de 2023 »), en abrogeant la disposition qui prévoyait une déduction forfaitaire de quatre années applicable aux « autres périodes » et en diminuant le plafond applicable aux fins de la prise en compte de ces « autres périodes », le faisant passer de sept à trois ans, tout en maintenant la prise en compte desdites périodes pour moitié.
- 17 Concernant cette réglementation de 2023, le demandeur fait valoir devant la juridiction de renvoi que l'article 49v, paragraphe 3, point 3, du BO de 1994 comporte une discrimination en raison de l'âge, en ce que cette disposition a pour effet que les travailleurs ayant accompli d'« autres périodes » avant l'âge de 18 ans ne bénéficient de la prise en compte de ces périodes que de manière limitée, tandis que ceux ayant

accompli de telles périodes après l'âge de 18 ans bénéficient de leur prise en compte dans leur intégralité. Partant, il sollicite que soit prise en compte l'intégralité de ses périodes d'activités antérieures, ayant pour conséquence de fixer la durée de son ancienneté totale, au 31 juillet 2015, aux fins de sa prise en compte dans le barème de rémunération de la commune de Vienne, à 32 ans, 5 mois et 3 jours, et, lui permettant, partant, d'être classé dans des échelons de rémunération supérieurs avec effet au 1^{er} mai 2016.

18 Au regard des modifications apportées par la réglementation de 2023 et de l'argumentation du demandeur, la juridiction de renvoi se demande si les articles 1^{er}, 2 et 6 de la directive 2000/78, lus conjointement avec l'article 21 de la Charte, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent également à la réglementation de 2023, en vertu de laquelle les périodes d'activité antérieures exercées avant l'âge de 18 ans ne sont prises en compte, pour le calcul de l'ancienneté, que pour moitié.

19 Dans ces conditions, l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« Le droit de l'Union, et en particulier les articles 1^{er}, 2 et 6 de la directive 2000/78, [lus] conjointement avec l'article 21 de la [Charte], doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale (en particulier l'article 49v, paragraphe 3, point 3, [de la BO de 1994 dans sa version publiée au LGBL. n° 38/2023]) qui, afin d'éliminer une discrimination existante fondée sur l'âge [voir, en ce qui concerne la disposition identique antérieure au niveau fédéral, arrêt du 8 mai 2019, [Leitner](#): C-396/17, EU:C:2019:375], met en place un régime dans lequel des périodes d'activité antérieures accomplies avant l'âge de [18] ans sont certes prises en compte mais ne jouent ensuite que pour moitié sur la bonification des périodes d'activité antérieures et pour compenser la discrimination fondée sur l'âge, même si la neutralisation intégrale des périodes d'activité antérieures par voie de déduction forfaitaire a été éliminée une nouvelle fois ? »

Sur la recevabilité de la demande de décision préjudicielle

20 Le gouvernement autrichien conteste la recevabilité de la demande de décision préjudicielle, au motif qu'elle ne satisfait pas aux exigences de l'article 94 du règlement de procédure de la Cour. En particulier, la juridiction de renvoi, tout d'abord, n'aurait exposé les circonstances de l'affaire au principal que de manière succincte et incomplète, ensuite, se serait bornée à citer certaines dispositions du droit national, sans toutefois présenter le contexte dans lequel elles s'inscrivent, et, enfin, n'aurait pas expliqué à suffisance les doutes qu'elle éprouvait quant à l'interprétation des dispositions du droit de l'Union visées dans la question préjudicielle.

21 Aux termes de l'article 94 du règlement de procédure, toute demande de décision préjudicielle contient « un exposé sommaire de l'objet du litige ainsi que des faits pertinents, tels qu'ils ont été constatés par la juridiction de renvoi ou, à tout le moins, un exposé des données factuelles sur lesquelles les questions sont fondées », « la teneur des dispositions nationales susceptibles de s'appliquer en l'espèce et, le cas échéant, la jurisprudence nationale pertinente » ainsi que « l'exposé des raisons qui ont conduit la juridiction de renvoi à s'interroger sur l'interprétation ou la validité de certaines dispositions du droit de l'Union, ainsi que le lien qu'elle établit entre ces dispositions et la législation nationale applicable au litige au principal ».

- 22 En l'occurrence, la demande de décision préjudicielle contient une description suffisante du cadre factuel et juridique du litige au principal pour satisfaire à ces exigences et expose les raisons qui ont conduit la juridiction de renvoi à s'interroger sur l'interprétation des dispositions du droit de l'Union visées dans la question préjudicielle. En effet, tout d'abord, cette demande reprend la teneur des dispositions susceptibles de s'appliquer en l'occurrence. Ensuite, la description par la juridiction de renvoi des circonstances dans lesquelles s'inscrit le litige au principal et de l'évolution de la réglementation nationale applicable est suffisante pour comprendre les raisons qui sous-tendent le choix des dispositions du droit de l'Union dont cette juridiction demande l'interprétation. Enfin, la juridiction de renvoi explicite le lien qu'elle établit entre ces dispositions et la réglementation nationale applicable au litige qui lui est soumis.
- 23 Il s'ensuit que la demande de décision préjudicielle est recevable.

Sur la question préjudicielle

- 24 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 1^{er}, 2 et 6 de la directive 2000/78, lus conjointement avec l'article 21 de la Charte, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le classement d'un agent contractuel est fixé sur la base de son ancienneté dans le barème de rémunération, lorsque cette ancienneté est déterminée, en vue de mettre fin à une discrimination existante fondée sur l'âge, en prenant en compte pour moitié et dans la limite d'un plafond de trois années certaines périodes éligibles antérieures au recrutement de cet agent accomplies avant son dix-huitième anniversaire.
- 25 À titre liminaire, il convient de relever qu'il est constant que le Land de Vienne a fait le choix de mettre les réglementations applicables à la commune de Vienne qui ont précédé la réglementation de 2023, actuellement applicable au litige au principal, en conformité avec les réglementations fédérales autrichiennes respectives qui étaient visées, notamment, dans les arrêts du 18 juin 2009, [Hütter](#) (C-88/08, EU:C:2009:381), du 11 novembre 2014, [Schmitzer](#) (C-530/13, EU:C:2014:2359), du 8 mai 2019, [Österreichischer Gewerkschaftsbund](#) (C-24/17, EU:C:2019:373), du 8 mai 2019, [Leitner](#) (C-396/17, EU:C:2019:375), ainsi que du 20 avril 2023, [Landespolizeidirektion Niederösterreich et Finanzamt Österreich](#) (C-650/21, EU:C:2023:300).
- 26 Il y a également lieu de rappeler que la réglementation fédérale autrichienne applicable à la date du recrutement du demandeur par la commune de Vienne excluait la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise avant l'âge de 18 ans aux fins de la détermination de l'échelon auquel sont classés les agents contractuels de la fonction publique.
- 27 Dans son arrêt du 18 juin 2009, [Hütter](#) (C-88/08, EU:C:2009:381), la Cour a dit pour droit, en substance, que les articles 1^{er}, 2 et 6 de la directive 2000/78 s'opposent à une réglementation nationale qui exclut la prise en compte des périodes d'emploi accomplies avant l'âge de 18 ans aux fins de la détermination de l'échelon auquel sont classés les agents contractuels de la fonction publique d'un État membre. Dans son arrêt du 11 novembre 2014, [Schmitzer](#) (C-530/13, EU:C:2014:2359), la Cour a précisé que ces dispositions s'opposent à une réglementation nationale qui, pour mettre fin à une discrimination fondée sur l'âge, prend en compte des périodes de formation et de service accomplies avant l'âge de 18 ans, mais qui, simultanément, prévoit à l'égard des

seuls fonctionnaires victimes de cette discrimination un allongement de trois ans de la durée nécessaire pour pouvoir passer du premier au deuxième échelon de chaque catégorie d'emploi et de chaque catégorie salariale.

- 28 En conséquence, la réglementation fédérale autrichienne de la fonction publique a été modifiée en 2015 et les agents contractuels recrutés sous l'empire de la réglementation antérieure à cette modification ont été transférés dans un nouveau régime de rémunération fondé sur l'ancienneté. À la suite de ladite modification, le premier classement dans le nouveau barème de rémunération de ces agents contractuels transférés a été fixé en tenant compte de leur dernière rémunération perçue au titre du régime antérieur.
- 29 Dans ses arrêts du 8 mai 2019, [Österreichischer Gewerkschaftsbund](#) (C-24/17, EU:C:2019:373), et du 8 mai 2019, [Leitner](#) (C-396/17, EU:C:2019:375), la Cour a notamment dit pour droit, en substance, que les articles 1^{er}, 2 et 6 de la directive 2000/78, lus en combinaison avec l'article 21 de la Charte, s'opposent à une réglementation nationale qui, en vue de mettre fin à une discrimination fondée sur l'âge, prévoit un transfert des agents contractuels en service vers un nouveau régime de rémunération dans le cadre duquel le premier classement de ces agents contractuels est déterminé en fonction de leur dernière rémunération perçue au titre du régime antérieur.
- 30 En conséquence de ces arrêts, la réglementation fédérale autrichienne de la fonction publique a été modifiée en ce sens que le classement des agents contractuels recrutés sous l'empire de la réglementation antérieure devait être réexaminé en déterminant une « date de référence de comparaison » qui tienne compte des périodes d'activités antérieures accomplies par les agents contractuels avant leur dix-huitième anniversaire. Toutefois, les « autres périodes » ne pouvaient être prises en compte que pour moitié et dans la limite d'un plafond de sept années dont quatre années étaient forfaitairement déduites.
- 31 À cet égard, ainsi qu'il a été relevé au point 15 du présent arrêt, la Cour a dit pour droit, en substance, dans son arrêt du 20 avril 2023, [Landespolizeidirektion Niederösterreich et Finanzamt Österreich](#) (C-650/21, EU:C:2023:300), que les articles 1^{er}, 2 et 6 de la directive 2000/78, lus en combinaison avec l'article 21 de la Charte, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le classement d'un fonctionnaire est fixé sur la base de son ancienneté dans le barème de rémunération d'un ancien régime de rémunération jugé discriminatoire, puis corrigé au moyen d'une « date de référence de comparaison », aux fins de laquelle sont prises en compte pour moitié toutes les « autres périodes » éligibles, y compris celles accomplies avant le dix-huitième anniversaire, mais dans la limite d'un plafond de sept années et seulement dans la mesure où elles dépassent une durée de quatre années.
- 32 Dès lors, il convient d'apprécier, en l'occurrence, si les modifications apportées par la réglementation de 2023 ont effectivement et définitivement mis fin à la discrimination fondée sur l'âge constatée en dernier lieu par la Cour dans l'arrêt du 20 avril 2023, [Landespolizeidirektion Niederösterreich et Finanzamt Österreich](#) (C-650/21, EU:C:2023:300).
- 33 À cet égard, il y a lieu de rappeler que l'interdiction de toute discrimination fondée, notamment, sur l'âge est consacrée à l'article 21 de la Charte et que cette interdiction a été concrétisée par la directive 2000/78 dans le domaine de l'emploi et du travail (arrêt du 20 avril 2023, [Landespolizeidirektion Niederösterreich et Finanzamt Österreich](#), C-650/21, EU:C:2023:300, point 45).

- 34 Ainsi, il convient d'examiner si la réglementation de 2023 institue une différence de traitement, au sens de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78.
- 35 Aux termes de cette disposition, le « principe de l'égalité de traitement » est entendu comme étant l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de cette directive. Le point a) du paragraphe 2 de l'article 2 de celle-ci précise que, aux fins du paragraphe 1 de cet article, une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de ladite directive.
- 36 En l'occurrence, les catégories de personnes pertinentes aux fins de cette comparaison sont, d'une part, les agents contractuels qui ont accompli des périodes d'activités antérieures éligibles, ne serait-ce qu'en partie, avant d'avoir atteint leur dix-huitième anniversaire et, d'autre part, ceux qui ont accompli de telles périodes de même nature et d'une durée comparable après avoir atteint cet âge.
- 37 À cet égard, en premier lieu, comme le font valoir la commune de Vienne, le gouvernement autrichien et la Commission européenne, aux termes de l'article 49v de la BO de 1994, dans sa version publiée au LGBl. n° 38/2023, les périodes d'activités antérieures éligibles, qu'elles soient accomplies avant ou après le dix-huitième anniversaire de l'agent contractuel concerné, sont prises en compte aux fins de la détermination de son ancienneté.
- 38 En deuxième lieu, il résulte de l'exposé de la réglementation du Land de Vienne applicable aux agents contractuels de la commune de Vienne, fourni par la juridiction de renvoi, que certaines périodes d'activités antérieures précisément définies, dont celles considérées comme pertinentes pour le poste auquel l'agent contractuel est recruté, sont prises en compte intégralement, tandis que les « autres périodes » ne le sont que pour moitié et dans la limite d'un plafond de trois années.
- 39 À cet égard, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence bien établie, l'employeur est en principe libre de ne prendre en compte que l'expérience acquise dans le domaine concerné permettant au travailleur de mieux s'acquitter des tâches qui lui sont confiées (arrêt du 14 mars 2018, [Stollwitzer](#), C-482/16, EU:C:2018:180, point 39). Il s'ensuit que le droit de l'Union n'impose pas la prise en compte de l'intégralité des « autres périodes » qui, selon la commune de Vienne et le gouvernement autrichien, ne sont incluses, dans les limites prévues, dans le calcul de l'ancienneté qu'en raison de considérations purement sociales.
- 40 Dès lors, le fait que la durée de ces « autres périodes » ne soit prise en compte que pour moitié et dans la limite d'un plafond de trois années ne saurait, en tant que tel, constituer une discrimination fondée sur l'âge. En effet, dans ce cas, c'est l'expérience acquise auprès d'autres entreprises qui n'est pas prise en compte, indépendamment de l'âge auquel elle a été acquise ou de l'âge auquel le travailleur concerné a été recruté (arrêt du 14 mars 2018, [Stollwitzer](#), C-482/16, EU:C:2018:180, point 40 et jurisprudence citée). En l'occurrence, aucun élément du dossier dont dispose la Cour ne permet de considérer que la distinction opérée par la réglementation du Land de Vienne applicable aux agents contractuels de la commune de Vienne entre les périodes d'activités antérieures précisément définies, dont celles considérées comme pertinentes pour le poste auquel l'agent contractuel est recruté, et les « autres périodes » soit fondée sur une quelconque prise en considération de l'âge de l'intéressé.
- 41 En troisième lieu, la perpétuation de la discrimination fondée sur l'âge constatée par la Cour aux points 64 à 66 de l'arrêt du 20 avril 2023, [Landespolizeidirektion](#)

[Niederösterreich et Finanzamt Österreich](#) (C-650/21, EU:C:2023:300), résultait spécifiquement de la déduction forfaitaire des quatre premières années d'expérience acquises antérieurement au recrutement, qui empêchait, de fait, les personnes ayant acquis une telle expérience principalement entre leur quatorzième et leur dix-huitième anniversaire, l'âge minimal requis pour travailler étant fixé à 14 ans, de bénéficier d'une quelconque prise en compte de celle-ci. Or, cette déduction forfaitaire ayant été supprimée par la réglementation de 2023, cette expérience peut désormais être prise en compte au même titre que celle acquise par ces personnes après leur dix-huitième anniversaire, à savoir, s'agissant des « autres périodes », pour moitié et dans la limite d'un plafond de trois années.

- 42 En particulier, la diminution à trois années, par la réglementation de 2023, du plafond de sept années prévu par la réglementation de 2019 ne perpétue pas la discrimination antérieurement constatée ni ne constitue une nouvelle discrimination indirecte fondée sur l'âge, dès lors que ce nouveau plafond s'applique indépendamment de l'âge auquel l'expérience a été acquise.
- 43 En quatrième lieu, il résulte de l'exposé de la réglementation de 2023, fournie par la juridiction de renvoi, que l'ancienneté dans le barème de rémunération applicable à la commune de Vienne est, en substance, établie en deux étapes.
- 44 Dans un premier temps, conformément à l'article 15a, paragraphes 1, 4 et 5 de la DO de 1994, dans sa version publiée au LGBl. n° 38/2023, applicable aux agents contractuels en vertu de l'article 18, paragraphes 1 et 2, de la VBO de 1995, est retenue l'ancienneté dans le barème de rémunération telle qu'elle résulte du transfert de l'agent contractuel dans le système de rémunération prévu par la loi de 2015 modifiant le droit de la fonction publique, laquelle excluait la prise en compte de l'expérience acquise avant le dix-huitième anniversaire de l'agent contractuel.
- 45 Dans un second temps, l'ancienneté ainsi déterminée fait l'objet d'une correction visant à tenir compte de la différence entre la date de référence de l'avancement retenue au titre du régime antérieur à la loi de 2015 modifiant le droit de la fonction publique et la « date de référence de comparaison ». Cette dernière date est déterminée selon les modalités prévues à l'article 49v de la BO de 1994, dans sa version publiée au LGBl. n° 38/2023, en prenant en compte les périodes d'activités antérieures éligibles accomplies par l'agent contractuel après qu'il a atteint l'âge de 14 ans, permettant ainsi de prendre en compte également les « autres périodes » lorsqu'elles sont accomplies avant le dix-huitième anniversaire de l'agent contractuel. Si la « date de référence de comparaison » ainsi déterminée se situe avant la date de référence de l'avancement initialement retenue, l'ancienneté de l'agent est augmentée de cette différence.
- 46 Il s'ensuit que, si la reprise de l'ancienneté dans le barème de rémunération, telle qu'elle résulte du transfert de l'agent contractuel dans le système de rémunération prévu par la loi de 2015 modifiant le droit de la fonction publique, est susceptible de maintenir les effets discriminatoires produits par la réglementation antérieure à cette loi, en ce que sa détermination ne prenait pas en compte l'expérience acquise avant le dix-huitième anniversaire de l'agent contractuel concerné, il apparaît, sous réserve des vérifications à effectuer par la juridiction de renvoi, que la correction opérée au moyen de la « date de référence de comparaison » permet désormais de prendre en compte les périodes éligibles accomplies avant le dix-huitième anniversaire de l'agent contractuel (voir, par analogie, arrêt du 20 avril 2023, [Landespolizeidirektion Niederösterreich et Finanzamt Österreich](#), C-650/21, EU:C:2023:300, points 55 à 59).

- 47 Dans ces circonstances, il n'apparaît pas que les agents contractuels qui ont accompli des périodes d'activités antérieures avant d'avoir atteint leur dix-huitième anniversaire soient traités de façon moins favorable que ceux qui ont accompli de telles périodes de même nature et d'une durée comparable après avoir atteint l'âge de 18 ans.
- 48 En cinquième et dernier lieu, le simple fait que la réglementation de 2023 n'ait eu pour effet d'accorder à l'agent contractuel concerné aucun avancement supplémentaire dans le cadre de la fixation de la date de référence pour son avancement dans le barème de rémunération applicable à la commune de Vienne ne signifie pas que cette réglementation introduit ou perpétue une discrimination fondée sur l'âge, qu'elle soit directe ou indirecte.
- 49 En effet, l'absence d'un tel avancement supplémentaire résulte non pas du fait qu'une partie des « autres périodes » antérieures au recrutement a été accomplie avant le dix-huitième anniversaire du demandeur, mais du fait que, comme le font valoir la commune de Vienne et le gouvernement autrichien, la durée de ces « autres périodes » avait déjà atteint le plafond de trois années, prises en compte pour moitié.
- 50 Il y a encore lieu de relever que, dans la mesure où, dans ses observations, le demandeur fait valoir que les personnes ayant été recrutées avant le 6 avril 2001 bénéficient de la prise en compte pour moitié de toute expérience antérieure relevant des « autres périodes », et ce sans l'application d'un plafond, cette différence de traitement par rapport aux personnes recrutées après cette date, à la supposer établie, résulte de la date de recrutement des agents contractuels concernés. En effet, c'est en fonction de cette date que les anciennes ou les nouvelles règles relatives à la détermination de l'ancienneté ont vocation à s'appliquer. Un tel critère, fondé sur un élément objectif et neutre, à savoir la date de recrutement, est manifestement étranger à toute prise en considération de l'âge des personnes recrutées (voir, en ce sens, arrêt du 14 février 2019, [Horgan et Keegan](#), C-154/18, EU:C:2019:113, points 24 et 25). Partant, une règle fondée sur une date de référence ne saurait constituer une discrimination fondée sur l'âge, dès lors que le seul critère pertinent pour son application réside dans la qualité d'agent contractuel recruté avant ou après cette date.
- 51 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que les articles 1^{er}, 2 et 6 de la directive 2000/78, lus conjointement avec l'article 21 de la Charte, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle le classement d'un agent contractuel est fixé sur la base de son ancienneté dans le barème de rémunération, lorsque cette ancienneté est déterminée, en vue de mettre fin à une discrimination existante fondée sur l'âge, en prenant en compte pour moitié et dans la limite d'un plafond de trois années certaines périodes éligibles antérieures au recrutement de cet agent accomplies avant son dix-huitième anniversaire, dès lors que ce plafond s'applique indépendamment de l'âge auquel l'expérience a été acquise.

Sur les dépens

- 52 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 (neuvième chambre) dit pour droit :

Les articles 1^{er}, 2 et 6 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, lus conjointement avec l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,

doivent être interprétés en ce sens que :

ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle le classement d'un agent contractuel est fixé sur la base de son ancienneté dans le barème de rémunération, lorsque cette ancienneté est déterminée, en vue de mettre fin à une discrimination existante fondée sur l'âge, en prenant en compte pour moitié et dans la limite d'un plafond de trois années certaines périodes éligibles antérieures au recrutement de cet agent accomplies avant son dix-huitième anniversaire, dès lors que ce plafond s'applique indépendamment de l'âge auquel l'expérience a été acquise.

Signatures