

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

CINQUIÈME SECTION

DÉCISION

SUR LA RECEVABILITÉ

de la requête n° 21990/08
présentée par Josef PETERKA
contre la République tchèque

La Cour européenne des Droits de l'Homme (cinquième section), siégeant le 4 mai 2010 en une chambre composée de :
Peer Lorenzen, *président,*
Renate Jaeger,
Karel Jungwiert,
Rait Maruste,
Mark Villiger,
Isabelle Berro-Lefèvre,
Mirjana Lazarova Trajkovska, *juges,*
et de Claudia Westerdiek, *greffière de section*,
Vu la requête susmentionnée introduite le 5 mai 2008,
Après en avoir délibéré, rend la décision suivante :

EN FAIT

Le requérant, M. Josef Peterka, est un ressortissant tchèque, né en 1944 et résidant à Prague. Il est représenté devant la Cour par Me J. Černý, avocat au barreau tchèque.

A. Les circonstances de l'espèce

Les faits de la cause, tels qu'ils ont été exposés par le requérant, peuvent se résumer comme suit.

Le requérant est un enseignant universitaire.

Le 16 juin 2005, il demanda de bénéficier d'une pension de vieillesse à compter du 6 septembre 2005, tout en indiquant qu'il comptait continuer à travailler sur la base d'un contrat conclu à durée indéterminée.

Par la décision du 3 novembre 2005, l'autorité de sécurité sociale compétente reconnut au requérant le droit à la pension mais constata qu'il ne remplissait pas les conditions légales pour se voir verser cette pension car il continuait à travailler sur la base d'un contrat à durée indéterminée.

Le requérant intenta une action administrative dans laquelle il demandait l'annulation de ladite décision pour cause d'irrégularité et de discrimination. Il observait à cet égard que la restriction concernant le versement de la pension ne s'appliquait pas aux retraités actifs auxquels la législation ne permettait pas de conclure les contrats à durée déterminée d'un an maximum.

Le 19 avril 2006, le tribunal municipal *(Městský soud)* de Prague rejeta cette action, considérant que les conditions sous lesquelles le versement de la pension était possible n'étaient aucunement discriminatoires car elles laissaient à la libre décision de la personne concernée dans quel type de relation de travail elle allait entrer. Pour ce qui était des situations où la personne ne pouvait objectivement pas conclure un contrat à durée déterminée, il s'agissait selon le tribunal de certaines fonctions pourvues par nomination ou élection où il n'était pas possible de limiter la relation de travail à un an et où les personnes concernées n'avaient donc aucun choix quant au type de contrat à conclure.

Le requérant introduisit un recours en cassation, soutenant que l'article 37 § 1 de la loi n° 155/1995 sur l'assurance retraite était discriminatoire et contraire au droit communautaire et qu'il opérait une discrimination injustifiée entre divers groupes de retraités actifs.

Par le jugement du 28 février 2007, la Cour suprême administrative *(Nejvyšší správní soud)* rejeta le recours en cassation du requérant pour manque de fondement. Elle releva que la loi fixait simplement la condition à remplir pour bénéficier simultanément du salaire et de la pension de vieillesse, et souligna que cette condition n'avait aucune incidence au droit même à la pension. La personne assurée qui s'était vu reconnaître le droit à la pension pouvait donc choisir de percevoir les versements tout en bénéficiant d'un contrat de travail à durée déterminée, ou de continuer à travailler sur la base d'un contrat à durée indéterminée mais sans toucher la pension qui lui avait été reconnue. Selon la cour, la loi visait ainsi à minimiser les conséquences négatives liées à la réduction de l'activité professionnelle au moment de la retraite ; il était en effet conforme à la

justice sociale que ceux qui comptaient poursuivre leur activité sans aucune limitation de temps ne se voient pas verser la pension. Sur ce point, la cour souligna que, en contrepartie, les personnes relevant de cette dernière catégorie voyaient leur base de calcul de la retraite croître plus rapidement. En outre, aucune discrimination injustifiée n'avait été constatée entre les divers groupes de retraités actifs (établis par le législateur) : lorsqu'un groupe avait la possibilité de passer à un contrat à durée déterminée et bénéficier simultanément du salaire et de la pension, l'absence de toute distinction entraînerait la discrimination de l'autre groupe à qui les lois spéciales ne permettaient pas de conclure un contrat à durée déterminée.

Le requérant attaqua les décisions susmentionnées par un recours constitutionnel dans lequel il soutenait, entre autres, qu'il n'existait aucune raison objective et justifiable pour désavantager les retraités travaillant sur la base d'un contrat à durée indéterminée par rapport au retraités bénéficiant d'un contrat de travail conclu pour une durée maximum d'un an. Pour cette raison, il demanda l'annulation de l'article 37 § 1 de la loi n° 155/1995.

Le 18 octobre 2007, la Cour constitutionnelle *(Ústavní soud)* déclara le recours irrecevable pour défaut manifeste de fondement et rejeta en même temps la demande d'annulation de la disposition légale en question. Selon la cour, le requérant ne faisait que polémiquer sur les conclusions de la Cour suprême administrative, lesquelles étaient pourtant motivées de manière exhaustive et convaincante.

B. Le droit interne et européen pertinents

Loi n° 155/1995 sur l'assurance retraite (telle qu'en vigueur à l'époque des faits)

L'article 37 § 1 dispose que, lorsque le droit à la retraite est acquis, la pension de vieillesse peut être versée aux personnes exerçant une activité professionnelle sur la base d'une relation de travail seulement à condition que cette relation ait été contractée pour une durée déterminée ne dépassant pas un an, lorsque les lois spéciales permettent de conclure un contrat d'une telle durée.

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

Selon l'article 21 § 1, est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

GRIEFS

Invoquant l'article 1 du Protocole nº 1 combiné avec l'article 14 de la Convention, le requérant se plaint de s'être vu refuser le versement de sa pension de vieillesse pour des motifs discriminatoires. Ainsi, il s'estime désavantagé par rapport à trois autres groupes de retraités actifs qui bénéficient du versement de la pension tout en continuant à travailler, à savoir ceux qui travaillent sur la base d'un contrat à durée déterminée ne dépassant pas un an, ceux que la législation empêche de conclure un tel contrat et ceux qui exercent une activité professionnelle indépendante.

EN DROIT

Le requérant se plaint de subir une discrimination dans la jouissance de ses biens, invoquant à cet égard l'article 1 du Protocole nº 1 combiné avec l'article 14 de la Convention, libellés respectivement comme suit :

> « Toute personne physique ou morale a droit au respect de ses biens. Nul ne peut être privé de sa propriété que pour cause d'utilité publique et dans les conditions prévues par la loi et les principes généraux du droit international.
>
> Les dispositions précédentes ne portent pas atteinte au droit que possèdent les Etats de mettre en vigueur les lois qu'ils jugent nécessaires pour réglementer l'usage des biens conformément à l'intérêt général ou pour assurer le paiement des impôts ou d'autres contributions ou des amendes. »

> « La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »

La Cour note tout d'abord qu'il n'est pas clair si le requérant a épuisé les voies de recours interne à l'égard de toutes ses allégations puisqu'il semble avoir contesté devant les juridictions nationales seulement la différence faite en fonction du type du contrat de travail, et non en fonction du type de l'activité professionnelle. Elle n'estime cependant pas nécessaire de trancher cette question car le grief est en tout état de cause irrecevable pour d'autres motifs exposés ci-dessus.

La Cour rappelle ensuite que l'article 14 de la Convention ne fait que compléter les autres clauses matérielles de la Convention et de ses Protocoles et ne s'applique donc que si les faits de la cause tombent sous l'empire de l'un au moins des articles de la Convention. En l'espèce, le requérant invoque l'article 14 en combinaison avec l'article 1 du Protocole nº 1. Cette disposition ne comporte pas un droit de percevoir des prestations sociales ou des pensions de retraite, de quelque type et de quelque montant que ce soit, à moins qu'il ne soit prévu par le droit interne (voir, *mutatis*

mutandis, Stec et autres c. Royaume-Uni [GC], nos 65731/01 et 65900/01, § 55, CEDH 2005-X). Dans la présente affaire, le droit à une pension de vieillesse était prévu par la législation applicable et le requérant a rempli toutes les conditions pour acquérir le droit à une pension, ce qui a d'ailleurs été constaté par l'autorité de sécurité sociale compétente dans sa décision du 3 novembre 2005. Cela suffit à la Cour pour conclure que le requérant bénéficiait d'un droit patrimonial au sens de l'article 1 du Protocole no 1 et qu'en conséquence, l'article 14 de la Convention est *a priori* applicable en l'espèce.

Il incombe maintenant à la Cour d'établir si le requérant a été exclu du bénéfice du versement de la pension en vertu d'une distinction relevant de l'article 14. Il convient de noter à cet égard que la liste des critères de distinction que renferme cette disposition revêt un caractère indicatif, et non limitatif, dont témoigne l'adverbe « notamment » (voir *Engel et autres c. Pays-Bas*, 8 juin 1976, § 72, série A no 22). Pour être qualifiée de discrimination (directe), une différence de traitement doit donc se fonder soit sur un ou plusieurs critères expressément énumérés dans l'article 14, soit sur d'autres critères similaires désignés par l'expression « toute autre situation ». Dans chaque affaire portée devant elle sous l'angle de l'article 14, la Cour doit ainsi s'assurer, sur la base des éléments de fait et de droit déférés devant elle, si une différence de traitement a vraiment eu lieu et si elle a été opérée en fonction des critères visés par cet article (voir, par exemple, *Vikulov et autres c. Lettonie* (déc.), no 16870/03), 31 août 2006).

Dans la présente affaire, le requérant soutient qu'il a subi une discrimination en fonction du type du contrat de travail, voire en fonction du type de l'activité professionnelle, puisqu'il s'est vu refuser le versement de la pension au motif qu'il travaillait en tant que salarié sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée dans un domaine où il aurait été possible de conclure un contrat à durée déterminée. Etant donné qu'un tel critère ne figure pas expressément dans la liste contenue dans l'article 14 de la Convention, il incombe à la Cour d'examiner s'il peut relever de l'expression « toute autre situation ».

Selon la jurisprudence de la Cour, seules les différences de traitement fondées sur une caractéristique personnelle (« situation ») identifiable par laquelle des personnes ou groupes de personnes se distinguent les uns des autres peuvent s'analyser en une discrimination prohibée par l'article 14 de la Convention (voir *Kjeldsen, Busk Madsen et Pedersen c. Danemark*, 7 décembre 1976, § 56, série A no 23 ; *Budak c. Turquie* (déc.), no 57345/00, 7 septembre 2004 ; *Carson et autres c. Royaume-Uni* [GC], no 42184/05, § 69, 16 mars 2010, CEDH 2010-...). Il ressort de la jurisprudence de la Cour que l'expression « toute autre situation » a été interprétée de manière assez large pour comprendre, par exemple, le fait que des requérants avaient établi leur résidence à l'étranger (*Johnston et autres c. Irlande*, 18 décembre 1986, §§ 59-61, série A no 112) ou l'obligation faite

à des requérants de se faire enregistrer comme résidents (*Darby c. Suède*, 23 octobre 1990, §§ 31-34, série A n° 187). Dans la même logique, la Grande Chambre a récemment confirmé l'avis de la chambre selon lequel le lieu de résidence constitue un élément de la situation personnelle, à l'instar du domicile et de la nationalité, et, partant, un critère de discrimination prohibé par l'article 14 (voir l'arrêt *Carson et autres* [GC], précité, §§ 69-70).

De l'avis de la Cour, si la liste des motifs de discrimination dressée à l'article 14 est, certes, indicative, l'on ne saurait affirmer pour autant que cette disposition interdit toute discrimination, quel que soit le critère qui la fonde. Comme il ressort des arrêts et décisions précitées ainsi que de l'affaire *Salgueiro da Silva Mouta c. Portugal* (n° 33290/96, § 29, CEDH 1999-IX), l'expression « toute autre situation » ne vise à englober que les critères analogues ou similaires à ceux explicitement énumérés, ayant trait à une caractéristique personnelle. Il peut s'agir des raisons tenant à des choix personnels reflétant des traits de la personnalité de chacun, comme la religion, les opinions politiques, l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle, ou des motifs tenant à des caractéristiques personnelles au sujet desquelles on ne peut exercer aucun choix, comme le sexe, la race, le handicap et l'âge. Ainsi, peuvent relever de l'article 14 également les motifs qui figurent dans l'article 21 § 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en sus de ceux énumérés dans la Convention, à savoir les origines ethniques, les caractéristiques génétiques, les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

A la lumière de ce qui a été dit, la Cour estime que les critères tels que la durée du contrat de travail ou le fait d'exercer momentanément une activité professionnelle salariale ou indépendante, faits qui ne semblent refléter aucune caractéristique ou conviction personnelle et qui peuvent changer de manière aléatoire, ne relèvent pas de l'expression « toute autre situation » visée à l'article 14 de la Convention. Il ne peut dès lors pas y avoir en l'espèce de « discrimination » contraire à la Convention.

Il s'ensuit que la requête doit être rejetée pour défaut manifeste de fondement, en application de l'article 35 §§ 3 et 4 de la Convention.

Par ces motifs, la Cour, à l'unanimité,

Déclare la requête irrecevable.

Claudia Westerdiek
Greffière

Peer Lorenzen
Président