

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

26 septembre 2013 (*)

«Principe de non-discrimination en fonction de l'âge – Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Article 21, paragraphe 1 – Directive 2000/78/CE – Article 6, paragraphes 1 et 2 – Régime professionnel de retraite – Progressivité du montant des cotisations en fonction de l'âge»

Dans l'affaire C-476/11,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Vestre Landsret (Danemark), par décision du 14 septembre 2011, parvenue à la Cour le 19 septembre 2011, dans la procédure

HK Danmark, agissant pour Glennie Kristensen,

contre

Experian A/S,

en présence de:

Beskæftigelsesministeriet,

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M^{me} R. Silva de Lapuerta, président de chambre, MM. G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (rapporteur) et J. L. da Cruz Vilaça, juges,

avocat général: M^{me} J. Kokott,

greffier: M^{me} A. Impellizzeri, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 15 novembre 2012,

considérant les observations présentées:

- pour HK Danmark, agissant pour M^{me} Kristensen, par M^e T. Sejr Gad, avocat,
- pour Experian A/S, par M^e T. Brøgger Sørensen, avocat,
- pour le Beskæftigelsesministeriet, par M^e P. Biering, avocat,
- pour le gouvernement danois, par M. C. Vang, en qualité d'agent, assisté de M^e P. Biering, avocat,
- pour le gouvernement belge, par M^{mes} M. Jacobs et L. Van den Broeck, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement allemand, par MM. T. Henze et J. Möller, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement espagnol, par M^{me} S. Centeno Huerta et M. S. Martínez-Lage Sobredo, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement néerlandais, par M^{mes} C. Wissels et C. Schillemans, en qualité d'agents,

– pour la Commission européenne, par M. J. Enegren et M^{me} C. Barslev, en qualité d’agents,
ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 7 février 2013,
rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation de l’article 6, paragraphe 2, 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).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d’un litige opposant HK Danmark (ci-après «HK»), agissant pour M^{me} Kristensen, à Experian A/S (ci-après «Experian»), au sujet de la licéité du régime professionnel de retraite appliqué par cette dernière.

Le cadre juridique

La réglementation de l’Union

- 3 Les considérants 1, 4, 13 et 25 de la directive 2000/78 sont libellés comme suit:

«(1) Conformément à l’article 6 du traité sur l’Union européenne, l’Union européenne est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l’homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l’État de droit, principes qui sont communs à tous les États membres et elle respecte les droits fondamentaux, tels qu’ils sont garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l’homme et des libertés fondamentales[, signée à Rome le 4 novembre 1950,] et tels qu’ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, en tant que principes généraux du droit communautaire.

[...]

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

[...]

(13) La présente directive ne s’applique pas aux régimes de sécurité sociale et de protection sociale dont les avantages ne sont pas assimilés à une rémunération au sens donné à ce terme pour l’application de l’article [157 TFUE] ni aux versements de toute nature effectués par l’État qui ont pour objectif l’accès à l’emploi ou le maintien dans l’emploi.

[...]

(25) L’interdiction des discriminations liées à l’âge constitue un élément essentiel pour atteindre les objectifs établis par les lignes directrices sur l’emploi et encourager la diversité dans l’emploi. Néanmoins, des différences de traitement liées à l’âge peuvent être justifiées dans certaines circonstances et appellent donc des dispositions spécifiques qui peuvent varier selon la situation des États membres. Il est donc essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont

justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et les discriminations qui doivent être interdites.»

4 Aux termes de son article 1^{er}, la directive 2000/78 «a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, [le] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.»

5 L'article 2, paragraphes 1 et 2, sous a), de cette directive prévoit:

«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}».

6 L'article 3 de ladite directive, intitulé «Champ d'application», dispose à son paragraphe 1:

«1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

[...]

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

[...]

7 Aux termes de l'article 6 de la même directive, intitulé «Justification des différences de traitement fondées sur l'âge»:

«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;

[...]

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.»

8 Le Royaume de Danemark a fait usage de la possibilité, offerte à l'article 18, deuxième alinéa, de la directive 2000/78, de prolonger le délai de transposition de cette dernière en ce qui concerne les critères relatifs à l'âge et au handicap, délai qui, par conséquent, a expiré le 2 décembre 2006.

9 La directive 2000/78 a été transposée en droit danois par la loi n° 1417, modifiant la loi relative au principe de non-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 (ci-après la «loi antidiscrimination»).

10 L'article 6a de cette loi vise à mettre en œuvre l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78. Il est libellé comme suit:

«Nonobstant les articles 2 à 5, la présente loi ne fait pas obstacle à la fixation d'âges d'adhésion aux régimes professionnels de sécurité sociale ou à l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels. L'utilisation de critères d'âge ne doit pas se traduire par des discriminations fondées sur le sexe».

Le litige au principal et les questions préjudicielles

11 M^{me} Kristensen a été recrutée dans le service après-vente d'Experian le 19 novembre 2007, à l'âge de 29 ans. Son contrat de travail comportait, au point 5.1, les stipulations suivantes en ce qui concerne la retraite:

«5.1 [M^{me} Kristensen relève] à compter du 19 août 2008 du régime de retraite obligatoire d'[Experian] géré par Scandia. [Experian] paie les deux tiers de la prime, tandis [M^{me} Kristensen contribue] pour [s]a part à concurrence d'un tiers de la prime.

Pour ce qui est du régime de retraite d'[Experian], [M^{me} Kristensen conclura] un contrat distinct avec Scandia (par le truchement de Willis), qui gère le régime de retraite. L'assurance vieillesse et l'assurance-maladie sont remises en même temps que le contrat de travail.

Taux applicables:

Moins de 35 ans: part salariale égale à 3 % et part d'[Experian] égale à 6 %;

De 35 à 44 ans: part salariale égale à 4 % et part d'[Experian] égale à 8 %;

Plus de 45 ans: part salariale égale à 5 % et part d'[Experian] égale à 10 %.»

12 Il ressort du dossier dont dispose la Cour que le régime professionnel de retraite décrit au point précédent du présent arrêt n'est imposé ni par la loi ni par une convention collective, mais résulte exclusivement du contrat de travail conclu entre Experian et ses employés.

13 Le salaire perçu par M^{me} Kristensen était ainsi constitué du salaire de base convenu, soit 21 500 couronnes danoises (DKK) par mois, majoré d'une cotisation de retraite patronale de 6 %, si bien que ce salaire, cotisation de retraite patronale comprise, s'élevait à 22 790 DKK par mois. Si l'âge de M^{me} Kristensen avait été compris entre 35 et 44 ans, elle aurait perçu 23 220 DKK par mois, cotisation de retraite patronale comprise, et si l'intéressée avait été âgée de plus de 45 ans, elle aurait perçu un salaire de 23 650 DKK, cotisation de retraite patronale comprise.

14 M^{me} Kristensen a démissionné avec effet au 31 octobre 2008. HK, agissant pour l'intéressée, a réclamé à Experian, en vertu de la loi antidiscrimination, le paiement d'une somme correspondant à neuf mois de salaire à titre d'indemnité, ainsi que des arriérés de cotisations de retraite correspondant au taux applicable aux salariés de plus de 45 ans, au motif que le régime de retraite mis en place par Experian constituerait une discrimination illicite fondée sur l'âge. Experian a rejeté ces demandes au motif que, d'une manière générale, les régimes de retraite échapperaient à l'interdiction des discriminations fondées notamment sur l'âge, prévue par la loi antidiscrimination.

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

- «1) La dérogation prévue à l'article 6, paragraphe 2, de la directive [2000/78] en faveur de la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle autorise les États membres à faire échapper de manière générale les régimes professionnels de sécurité sociale à l'interdiction des discriminations directes ou indirectes fondées sur l'âge, énoncée à l'article 2 de [cette] directive, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe?
- 2) La dérogation prévue à l'article 6, paragraphe 2, de la directive [2000/78] en faveur de la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité doit-elle être interprétée en ce sens que rien ne s'oppose à ce qu'un État membre maintienne en vigueur un régime juridique en vertu duquel un employeur peut verser, en tant qu'élément de la rémunération, des cotisations de retraite progressives selon l'âge impliquant, par exemple, que l'employeur verse une cotisation de retraite de 6 % pour les salariés de moins de 35 ans, de 8 % pour les salariés de 35 à 44 ans et de 10 % pour les salariés de plus de 45 ans, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la seconde question

Observations liminaires

- 16 Par sa seconde question, qu'il convient d'examiner en premier lieu, la juridiction de renvoi demande, en substance, si un régime professionnel de retraite en vertu duquel un employeur verse, en tant qu'élément de la rémunération, des cotisations de retraite progressives en fonction de l'âge relève de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78.
- 17 Il convient de constater, à titre liminaire, que le litige en cause au principal oppose deux particuliers au sujet d'une prétendue discrimination fondée sur l'âge, découlant non pas d'une exigence légale ou d'une convention collective, mais exclusivement du contrat du travail conclu entre M^{me} Kristensen et Experian. C'est dans le cadre de ce litige que HK, agissant pour M^{me} Kristensen, invoque les dispositions de la directive 2000/78.
- 18 Or, la Cour a constamment jugé qu'une directive, dès lors qu'elle s'adresse formellement aux États membres, ne peut par elle-même créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc être invoquée en tant que telle à son encontre (voir, notamment, arrêts du 26 février 1986, Marshall, 152/84, Rec. p. 723, point 48; du 14 juillet 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec. p. I-3325, point 20, et du 19 janvier 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Rec. p. I-365, point 46).
- 19 Cela étant, il y a également lieu de rappeler que la Cour a reconnu l'existence d'un principe de non-discrimination en fonction de l'âge, qui doit être considéré comme un principe général du droit de l'Union et qui a été concrétisé par la directive 2000/78 dans le domaine de l'emploi et du travail (voir, en ce sens, arrêt Küçükdeveci, précité, point 21). L'interdiction de toute discrimination fondée, notamment, sur l'âge figure à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la «Charte») qui, depuis le 1^{er} décembre 2009, a la même valeur juridique que les traités.
- 20 Pour que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge s'applique dans une situation telle que celle en cause dans l'affaire au principal, encore faut-il que celle-ci se situe dans le champ d'application du droit de l'Union (arrêt Küçükdeveci, précité, point 23).
- 21 Tel est le cas en l'espèce. En effet, d'une part, l'article 6a de la loi antidiscrimination vise à mettre en œuvre l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78. C'est sur cette base et, en tout état de cause,

postérieurement à la date d'expiration du délai imparti à l'État membre concerné pour transposer la directive 2000/78, lequel a pris fin, en ce qui concerne le Royaume de Danemark, le 2 décembre 2006, qu'est intervenu le comportement prétendument discriminatoire adopté dans la présente affaire au principal.

- 22 D'autre part, le régime professionnel de retraite en cause au principal, dont le caractère discriminatoire est allégué, se situe dans le champ d'application de la directive 2000/78.
- 23 En effet, il ressort tant de l'intitulé et du préambule que du contenu et de la finalité de cette directive que celle-ci tend à établir un cadre général pour assurer à toute personne l'égalité de traitement «en matière d'emploi et de travail», en lui offrant une protection efficace contre les discriminations fondées sur l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de ladite directive, au nombre desquels figure l'âge.
- 24 Plus particulièrement, il ressort de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78 que celle-ci s'applique, dans les limites des compétences conférées à l'Union, «à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics», en ce qui concerne, notamment, «les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération».
- 25 À cet égard, le champ d'application de la directive 2000/78 doit s'entendre, à la lumière de l'article 3, paragraphes 1, sous c), et 3, de cette dernière, lu en combinaison avec le considérant 13 de celle-ci, comme ne couvrant pas les régimes de sécurité sociale et de protection sociale dont les avantages ne sont pas assimilés à une rémunération, au sens donné à ce terme pour l'application de l'article 157, paragraphe 2, TFUE, ni les versements de toute nature effectués par l'État, qui ont pour objectif l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi (arrêts du 1^{er} avril 2008, Maruko, C-267/06, Rec. p. I-1757, point 41, et du 10 mai 2011, Römer, C-147/08, Rec. p. I-3591, point 32).
- 26 La notion de rémunération, au sens de l'article 157, paragraphe 2, TFUE, comprend tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient payés, serait-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (voir, notamment, arrêt du 17 mai 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, point 12).
- 27 Dans l'affaire au principal, sont en cause des cotisations patronales versées par Experian pour ses salariés au cours d'une période d'emploi dans cette entreprise et non pas des prestations de retraite dues à la suite du départ à la retraite de ceux-ci.
- 28 En outre, l'engagement de l'employeur de payer lesdites cotisations résulte exclusivement du contrat de travail conclu entre celui-ci et ses salariés et ne lui est pas imposé par la loi. Le financement du régime professionnel de retraite en cause au principal est assuré à la fois par l'employeur, à concurrence de deux tiers des cotisations, et par le salarié, à concurrence du tiers restant, sans que les pouvoirs publics y participent. Dès lors, ledit régime fait partie des avantages que l'employeur propose à ses salariés.
- 29 Il est certes vrai que ces cotisations sont versées non pas directement au salarié lui-même, mais sur le compte d'épargne-retraite personnel de celui-ci. Cependant, ainsi qu'Experian l'a indiqué en réponse à une question posée par la Cour, tout salarié dispose lui-même de son propre compte d'épargne-retraite et décide, avec un conseiller spécialisé dans le domaine des retraites, de la manière dont il convient d'investir le montant épargné, aux fins de percevoir une pension le moment venu.
- 30 Il s'ensuit que les cotisations patronales versées dans le cadre du régime en cause au principal représentent un avantage actuel en espèces, payé par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier, et constituent, par conséquent, une rémunération au sens de l'article 157, paragraphe 2, TFUE. Partant, elles relèvent du champ d'application de la directive 2000/78.
- 31 Il résulte de l'ensemble de ce qui précède que c'est sur le fondement du principe de non-discrimination en fonction de l'âge, consacré à l'article 21 de la Charte et concrétisé par la directive 2000/78, qu'il convient de rechercher si le droit de l'Union s'oppose à un régime professionnel de retraite tel que celui en cause au principal.

32 Par conséquent, il convient de comprendre la seconde question comme portant sur le point de savoir, en substance, si le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, consacré à l'article 21 de la Charte et concrétisé par la directive 2000/78, et, plus particulièrement, les articles 2 et 6, paragraphe 2, de cette directive doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à un régime professionnel de retraite en vertu duquel un employeur verse, en tant qu'élément de la rémunération, des cotisations de retraite progressives en fonction de l'âge.

33 Afin de répondre à cette question, il y a lieu, dans un premier temps, de vérifier si le régime professionnel de retraite en cause au principal institue une différence de traitement fondée sur l'âge.

Sur l'existence d'une différence de traitement fondée sur l'âge

34 En vertu de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, le «principe de l'égalité de traitement» doit être entendu comme l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de cette directive, parmi lesquels figure l'âge. L'article 2, paragraphe 2, sous a), de celle-ci précise que, pour les besoins de l'application 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, 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} de ladite directive.

35 En l'occurrence, M^{me} Kristensen étant âgée de moins de 35 ans à la date de son recrutement, la cotisation patronale qu'Experian a versée au régime de retraite pour l'intéressée s'élevait à 6 % du salaire de base de celle-ci. Sa rémunération mensuelle globale, composée du salaire de base augmenté des cotisations patronales, était donc inférieure à la rémunération mensuelle globale d'un salarié percevant le même salaire de base, mais âgé de plus de 35 ans. En effet, pour les salariés d'Experian dont l'âge se situe entre 35 et 45 ans, les cotisations patronales s'élèvent à 8 % du salaire de base, alors que, pour les salariés âgés de plus de 45 ans, celles-ci équivalent à 10 % de ce salaire. Le fait que la rémunération mensuelle globale des travailleurs moins âgés soit d'un niveau plus faible et, partant, le fait que le traitement dont ces derniers font l'objet soit moins favorable sont, dès lors, directement liés à l'âge.

36 Il s'ensuit que le régime professionnel de retraite en cause au principal institue une différence de traitement fondée sur le critère tiré de l'âge.

37 Il convient, dans un second temps, d'examiner si cette différence de traitement est susceptible de constituer une discrimination interdite par le principe de non-discrimination en fonction de l'âge consacré à l'article 21 de la Charte et concrétisé par la directive 2000/78.

38 À cet égard, l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78, auquel la juridiction de renvoi se réfère dans l'énoncé de sa seconde question, dispose que les États membres peuvent prévoir, dans certaines circonstances, qu'une différence de traitement ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge.

39 Il y a lieu, par conséquent, d'examiner le point de savoir si la différence de traitement constatée au point 3 du présent arrêt peut être justifiée au titre de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78.

Sur la justification, au titre de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78, de la différence de traitement fondée sur l'âge

40 Aux termes de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78, dans sa version en langue française, les États membres peuvent prévoir, nonobstant l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78, 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».

41 La version en langue danoise de l'article 6, paragraphe 2, de cette directive diffère du texte reproduit au point précédent du présent arrêt en ce qu'elle ne fait aucune mention, notamment, de «prestations de

retraite ou d'invalidité».

- 42 À cet égard, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, les dispositions du droit de l'Union doivent être interprétées et appliquées de manière uniforme, à la lumière des versions établies dans toutes les langues de l'Union. En cas de disparité entre les diverses versions linguistiques d'un texte du droit de l'Union, la disposition en cause doit être interprétée en fonction de l'économie générale et de la finalité de la réglementation dont elle constitue un élément (voir, notamment, arrêt du 8 décembre 2005, *Jyske Finans*, C-280/04, Rec. p. I-10683, point 31 et jurisprudence citée).
- 43 En ce qui concerne les versions de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 établies dans les autres langues de l'Union, force est de constater que celles-ci mentionnent explicitement, à l'instar de la version en langue française reproduite au point 4 du présent arrêt, la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité. À titre indicatif, la version en langue espagnole de ladite disposition fait état de «la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas», la version en langue allemande de cette disposition emploie les termes «bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität», la version en langue anglaise de la disposition en question mentionne «the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits», tandis que la version en langue polonaise de la même disposition utilise les termes «ustalenie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich».
- 44 Le libellé de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78, dans les versions citées au point précédent du présent arrêt, suggère, en outre, que cette disposition n'a vocation à s'appliquer que dans les cas qui y sont limitativement énumérés. En effet, si le législateur de l'Union avait voulu étendre le champ d'application de cette disposition au-delà des cas expressément mentionnés dans celle-ci, il l'aurait indiqué de manière explicite, en utilisant, par exemple, l'adverbe «notamment».
- 45 L'économie générale et la finalité de la directive 2000/78 corroborent cette conclusion. En effet, cette directive concrétise dans le domaine de l'emploi et du travail le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, lequel est considéré comme un principe général du droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêt *Kücükdeveci*, précité, point 21). L'interdiction de toute discrimination fondée, notamment, sur l'âge figure d'ailleurs à l'article 21 de la Charte, qui, depuis le 1^{er} décembre 2009, a la même valeur juridique que les traités.
- 46 Dès lors que l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 permet aux États membres de prévoir une exception au principe de non-discrimination fondée sur l'âge, cette disposition doit faire l'objet d'une interprétation restrictive (voir arrêt du 26 septembre 2013, *Dansk Jurist- og Økonomforbund*, C-546/11, point 41).
- 47 Or, une interprétation de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 selon laquelle cette disposition aurait vocation à s'appliquer à tout type de régime professionnel de sécurité sociale aurait pour effet d'élargir le champ d'application de celle-ci, en méconnaissance du caractère restrictif de l'interprétation dont ladite disposition doit faire l'objet (arrêt *Dansk Jurist- og Økonomforbund*, précité, point 42).
- 48 Il s'ensuit que l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 n'a vocation à s'appliquer qu'aux régimes professionnels de sécurité sociale qui couvrent les risques de vieillesse et d'invalidité (arrêt *Dansk Jurist- og Økonomforbund*, précité, point 43).
- 49 En l'occurrence, à supposer que la progressivité des cotisations de retraite en fonction de l'âge s'inscrive dans le cadre d'un régime professionnel de sécurité sociale qui couvre le risque de vieillesse, encore faut-il que ladite progressivité relève des hypothèses visées à l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78, à savoir la «fixation [...] d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité», y compris l'«utilisation [...] de critères d'âge dans les calculs actuariels».

- 50 À cet égard, il y a lieu de relever que le régime professionnel de retraite en cause au principal ne fixe aucun âge d'adhésion aux prestations de retraite, étant donné que les salariés d'Experian participent automatiquement audit régime après neuf mois d'ancienneté dans l'entreprise. Partant, la progressivité des cotisations de retraite en cause au principal ne comporte pas en tant que telle une «fixation [...] d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite», au sens de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78.
- 51 Les gouvernements danois, belge, et allemand, ainsi que la Commission européenne, font cependant valoir que cette disposition doit être interprétée comme ayant vocation à s'appliquer non seulement à la fixation d'âges d'adhésion et d'admissibilité aux prestations de retraite, mais également, a fortiori, aux formes moins sévères de discrimination fondée sur l'âge, telles que celle en cause au principal.
- 52 Cette argumentation ne saurait être retenue. En effet, d'une part, les cotisations de retraite en cause au principal font partie, ainsi qu'il a été constaté au point 3 du présent arrêt, de la rémunération des salariés d'Experian. Ainsi, la progressivité desdites cotisations en fonction de l'âge est de nature à produire des effets allant au-delà d'une simple fixation d'âges pour l'adhésion ou l'admissibilité aux prestations de retraite. D'autre part, ainsi qu'il a été relevé au point 4 du présent arrêt, l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doit faire l'objet d'une interprétation stricte. Partant, ont vocation à relever du champ d'application de cette disposition non pas l'ensemble des éléments caractérisant un régime professionnel de sécurité sociale couvrant les risques de vieillesse et d'invalidité, telles que, notamment, la détermination du montant des cotisations contributives audit régime, mais uniquement ceux qui y sont expressément mentionnés.
- 53 Pour cette même raison, une telle détermination ne saurait non plus être assimilée à une «utilisation de critères d'âge dans les calculs actuariels», au sens de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78, dès lors que, en tout état de cause, elle ne se traduit pas par la fixation d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite.
- 54 Il s'ensuit que la progressivité des cotisations de retraite en fonction de l'âge ne relève pas de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78.
- Sur la justification, au titre de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, de la différence de traitement fondée sur l'âge
- 55 Étant donné que la progressivité des cotisations patronales en fonction de l'âge constitue une différence de traitement en fonction de l'âge ne relevant pas de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78, ainsi qu'il a été constaté au point 5 du présent arrêt, il convient d'examiner le point de savoir si cette mesure est susceptible d'être justifiée au regard de l'article 6, paragraphe 1, de cette directive.
- 56 En effet, même si la juridiction de renvoi a limité ses questions à l'interprétation de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78, une telle circonstance ne fait pas obstacle à ce que la Cour fournisse à la juridiction nationale tous les éléments d'interprétation du droit de l'Union pouvant être utiles au jugement de l'affaire dont elle est saisie, que cette juridiction y ait fait ou non référence dans l'énoncé de sa question (voir, en ce sens, arrêt du 21 juillet 2011, *Stewart*, C-503/09, Rec. p. I-6497, point 79 et jurisprudence citée).
- 57 En vertu de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78, une différence de traitement fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.
- 58 En ce qui concerne, premièrement, la question de savoir si le régime professionnel en cause au principal répond à un objectif légitime, Experian et le gouvernement danois font valoir que celui-ci vise, en premier lieu, à permettre, d'une part, aux travailleurs âgés, qui entrent au service d'Experian à un stade avancé de leur carrière, de se constituer une épargne-retraite raisonnable pendant une période d'affiliation relativement courte. D'autre part, il viserait à intégrer les jeunes travailleurs dans le même régime professionnel de retraite à un stade précoce, tout en leur permettant de disposer d'une plus grande partie de leur salaire, compte tenu de l'application qui leur est faite d'un taux de cotisations

salariales plus faible. Ce régime permettrait ainsi à l'ensemble des salariés d'Experian de se constituer une épargne-retraite raisonnable, dont ils pourront disposer lors de leur départ à la retraite.

- 59 Selon Experian, la progressivité des cotisations de retraite caractérisant le régime en question est justifiée, en second lieu, par la nécessité de couvrir les risques de décès, d'incapacité et de maladie grave, dont le coût augmenterait avec l'âge. Or, une partie desdites cotisations servirait à couvrir ces risques.
- 60 Il convient de rappeler, à cet égard, que, en l'état actuel du droit de l'Union, les États membres ainsi que, le cas échéant, les partenaires sociaux au niveau national disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé parmi d'autres en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser (arrêt du 16 octobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rec. p. I-8531, point 68).
- 61 Ces considérations valent également en ce qui concerne les objectifs poursuivis dans le cadre d'un régime professionnel de retraite figurant dans un contrat de travail, tel que celui en cause au principal.
- 62 Il y a lieu de constater que des objectifs tels que ceux mentionnés aux points 5 et 59 du présent arrêt, qui tiennent compte des intérêts de l'ensemble des salariés d'Experian, dans le cadre de préoccupations relevant de la politique sociale, de l'emploi et du marché du travail, en vue d'assurer une épargne-retraite d'un montant raisonnable lors du départ à la retraite du salarié, peuvent être considérés comme des objectifs légitimes.
- 63 Deuxièmement, il convient de vérifier que la progressivité des cotisations en fonction de l'âge respecte le principe de proportionnalité, c'est-à-dire qu'elle est appropriée et nécessaire à la poursuite desdits objectifs.
- 64 S'agissant, tout d'abord, du caractère approprié d'une telle progressivité en fonction de l'âge, il apparaît que, grâce à l'application aux travailleurs âgés d'un taux de cotisations de retraite patronales et salariales plus élevé, la progressivité des cotisations en fonction de l'âge permet à ces travailleurs de se constituer un capital-retraite raisonnable, même dans l'hypothèse où leur affiliation au régime en question est relativement récente. Cette progressivité permet également aux jeunes travailleurs de s'affilier à ce régime, dès lors que celui-ci est accessible à tout salarié d'Experian indépendamment de son âge, tout en faisant supporter aux intéressés une charge financière moins lourde, les cotisations salariales prélevées auprès des jeunes travailleurs étant effectivement moins élevées que celles versées par les travailleurs plus âgés.
- 65 En outre, l'application à ces derniers travailleurs d'un taux de cotisations de retraite patronales et salariales plus élevé paraît, en principe, propre à garantir qu'une partie plus importante de ces cotisations soit réservée à la couverture des risques de décès, d'incapacité et de maladie grave, dont la survenance est statistiquement plus probable en ce qui concerne les travailleurs âgés.
- 66 Dans de telles conditions, il n'apparaît pas déraisonnable de considérer la progressivité des cotisations en fonction de l'âge comme étant de nature à permettre que soient atteints les objectifs invoqués aux points 5 et 59 du présent arrêt.
- 67 Il convient toutefois de rappeler que, conformément à une jurisprudence constante, une mesure n'est propre à garantir la réalisation des objectifs invoqués que si elle répond véritablement au souci de les atteindre d'une manière cohérente et systématique (arrêt du 21 juillet 2011, Fuchs et Köhler, C-159/10 et C-160/10, Rec. p. I-6919, point 85).
- 68 Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si la progressivité des cotisations en fonction de l'âge répond à cette exigence, tout en veillant à ce qu'elle n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs poursuivis. À ce dernier égard, elle doit notamment examiner le point de savoir si les atteintes résultant de la différence de traitement relevée sont compensées par les avantages attachés au régime professionnel de retraite en cause au principal. La juridiction nationale doit, en particulier, tenir compte du fait, d'une part, que M^{me} Kristensen a tiré des avantages de ce régime, dans la mesure où elle a bénéficié des contributions versées en sa faveur par son employeur, et, d'autre part, que le montant moins élevé des cotisations patronales correspond au montant plus faible des cotisations

salariales, si bien que le pourcentage du salaire de base que M^{me} Kristensen devait elle-même verser sur son compte d'épargne-retraite était moins élevé que celui versé par un travailleur âgé de plus de 45 ans. Il appartient à ladite juridiction de mettre en balance ces éléments.

- 69 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la seconde question que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, consacré à l'article 21 de la Charte et concrétisé par la directive 2000/78, et, plus particulièrement, les articles 2 et 6, paragraphe 1, de cette directive doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à un régime professionnel de retraite en vertu duquel un employeur verse, en tant qu'élément de la rémunération, des cotisations de retraite progressives en fonction de l'âge, à condition que la différence de traitement fondée sur l'âge qui en découle soit appropriée et nécessaire pour atteindre un objectif légitime, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier.

Sur la première question

- 70 Compte tenu de la réponse apportée à la seconde question, il n'y a pas lieu de répondre à la première question.

Sur les dépens

- 71 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 (deuxième chambre) dit pour droit:

Le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, consacré à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et 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, et, plus particulièrement, les articles 2 et 6, paragraphe 1, de cette directive doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à un régime professionnel de retraite en vertu duquel un employeur verse, en tant qu'élément de la rémunération, des cotisations de retraite progressives en fonction de l'âge, à condition que la différence de traitement fondée sur l'âge qui en découle soit appropriée et nécessaire pour atteindre un objectif légitime, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier.

Signatures