



## Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL  
M<sup>ME</sup> JULIANE KOKOTT  
présentées le 30 juin 2016<sup>1</sup>

**Affaire C-443/15**

**Dr. David L. Parris**  
**contre**  
**Trinity College Dublin e.a.**

[demande de décision préjudicielle formée par le Labour Court (tribunal du travail, Irlande)]

«Droits fondamentaux — Directive 2000/78/CE — Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail — Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et sur l'âge — Discrimination multiple — Partenariat enregistré entre personnes de même sexe — Pension au titre d'un régime professionnel — Pension de survie — Pension au profit du conjoint ou du partenaire enregistré survivant — Exigence du mariage ou de la conclusion d'un partenariat civil avant le 60<sup>e</sup> anniversaire — Obstacles de droit interne»

### **I – Introduction**

1. Un anniversaire est en règle générale une occasion de réjouissance et de fête. Ça peut être également le moment où l'on se retourne pour regarder derrière soi, vers les années écoulées, laissant affleurer des souvenirs heureux mais parfois aussi des regrets pour ce que l'on a manqué dans sa vie ou ce que les circonstances n'ont pas permis de réaliser.

2. C'est sans doute ce qu'a éprouvé M. David Parris lorsque, il y a de cela quelques semaines, il a fêté son 70<sup>e</sup> anniversaire. Son bonheur de voir son partenariat depuis de longues années avec un autre homme légalement reconnu en Irlande, en 2011, en raison d'une modification législative, a dû être mitigé par une bonne dose d'amertume. En effet, le régime de prévoyance professionnel auquel appartient M. Parris, en sa qualité d'ancien professeur auprès du Trinity College Dublin (Irlande), ne reconnaît pas à son partenaire le droit à une pension de survie. Le motif invoqué est que le couple aurait contracté son union trop tard, à savoir après le 60<sup>e</sup> anniversaire de M. Parris. Ce à quoi M. Parris rétorque qu'en raison de la situation juridique en Irlande, il ne lui était pas possible de se marier avec une personne du même sexe, ou de conclure un partenariat enregistré, dans ce pays, avant son 60<sup>e</sup> anniversaire.

<sup>1</sup> — Langue originale : l'allemand.

3. L'occasion se présente ici, pour la Cour, en partant de la situation de M. Parris, d'affiner sa jurisprudence très variée sur le principe d'égalité de traitement au regard de l'âge et de l'orientation sexuelle. À l'instar de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, il s'agit là d'un des principes généraux du droit de l'Union, consacré par l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, en droit primaire<sup>2</sup>, et concrétisé par la directive 2000/78/CE<sup>3,4</sup>.

4. Il s'agira d'accorder une attention particulière, dans la présente affaire, au fait que l'éventuelle discrimination de l'intéressé est peut-être due au concours de deux facteurs, à savoir l'âge et l'orientation sexuelle : la Cour ne pourra dès lors s'inscrire dans la réalité de la vie que si elle apprécie dûment la combinaison de ces deux facteurs, au lieu d'examiner isolément les aspects respectivement de l'âge et de l'orientation sexuelle. En outre, il conviendra de tenir compte de ce que l'exigence litigieuse d'un mariage ou d'une conclusion d'un partenariat avant le 60<sup>e</sup> anniversaire s'est avérée constituer un obstacle insurmontable pour tout un groupe de la population irlandaise.

## II – Le cadre juridique

### A – Le droit de l'Union

5. En l'espèce, le cadre juridique, dans le droit de l'Union, est déterminé par la directive 2000/78, laquelle, en vertu de son article 20, est entrée en vigueur le 2 décembre 2000, jour de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

6. Aux termes de son article 1<sup>er</sup>, la directive en question 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 ».

7. L'article 2 de la directive 2000/78, 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<sup>er</sup>.

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<sup>er</sup> ;
- 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 [...]

2 — Voir, sur la discrimination en raison de l'âge, arrêt du 19 janvier 2010, *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, point 21), et, sur l'orientation sexuelle, arrêt du 29 avril 2015, *Léger* (C-528/13, EU:C:2015:288, point 48).

3 — Directive 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).

4 — Arrêts du 19 janvier 2010, *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, point 21) ; du 13 septembre 2011, *Prigge e.a.* (C-447/09, EU:C:2011:573, point 38), ainsi que du 19 avril 2016, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278, point 22).

[...]

5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui. »

8. Le champ d'application de la directive 2000/78 est déterminé à son article 3 :

« 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 ;

[...]

3. La présente directive ne s'applique pas aux versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale

[...]. »

9. Aux termes de l'article 6 de la directive 2000/78, 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 :

[...]

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. »

10. Enfin, il convient de citer le considérant 22 de la directive 2000/78, dans lequel le Conseil affirme :

« La présente directive est sans préjudice des lois nationales relatives à l'état civil et des prestations qui en dépendent. »

11. En vertu de son article 18, paragraphe 1, la directive 2000/78 devait être transposée dans le droit national des États membres au plus tard le 2 décembre 2003.

## B – *Le droit irlandais*

12. Quant au droit irlandais, c'est principalement le Pensions Act 1990 (loi sur les retraites de 1990)<sup>5</sup>, tel que modifié en 2004<sup>6</sup>, qui nous intéresse ici. L'article 66 de la loi sur les retraites contient une interdiction générale de la discrimination dans les régimes de prévoyance professionnels, notamment en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle et de l'état civil.

13. L'article 72 de la loi sur les retraites prévoit une série d'exceptions à l'interdiction des discriminations dans les régimes de prévoyance professionnels et dispose, notamment :

« (1) Il n'y a pas violation du principe d'égalité de traitement en matière de pension pour des raisons tenant à l'âge lorsqu'un régime

[...]

c) fait de l'âge ou de la période de service ouvrant droit à prestation ou d'une combinaison des deux une condition ou un critère pour avoir droit aux prestations prévues par le régime [...] à condition que cela n'aboutisse pas à ce que le principe d'égalité de traitement en matière de pension fasse l'objet d'une violation en raison du sexe ;

[...]

(3) Il n'y a pas violation du principe d'égalité de traitement en matière de pension pour une raison tenant à la situation matrimoniale ou à l'orientation sexuelle lorsque des prestations de prévoyance professionnelle plus favorables sont accordées au veuf ou à la veuve d'un affilié décédé, à condition que cela n'aboutisse pas à ce que le principe fasse l'objet d'une violation en raison du sexe.

[...] »

14. En outre, il convient de s'en référer au Civil Partnership and Certain Rights and Obligations of Cohabitants Act 2010<sup>7</sup>. Par cette loi, l'Irlande a ouvert à compter de l'année 2011, pour la première fois, la possibilité à des couples de même sexe de conclure un partenariat civil. Un arrêté ministériel adopté en 2010<sup>8</sup> au regard de cette loi a permis, en outre, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, de reconnaître, en Irlande, les partenariats enregistrés conclus à l'étranger, cependant seulement avec des effets ex nunc.

15. Enfin, en Irlande, les couples de même sexe se sont vu reconnaître la possibilité de se marier, moyennant une modification constitutionnelle décidée par voie référendaire le 22 mai 2015. À la suite de l'entrée en vigueur des modifications législatives nécessaires, il peut être fait usage de cette faculté depuis le 16 novembre 2015.

5 — Ci-après la « loi sur les retraites ».

6 — Modification apportées par le Social Welfare (Miscellaneous Provisions) Act 2004 [loi sur la sécurité sociale (dispositions diverses) de 2004], qui a introduit un nouveau titre VII dans la loi sur les retraites aux fins de la transposition de la directive 2000/78.

7 — Loi de 2010 relative au partenariat enregistré et à certains droits et obligations de cohabitants.

8 — Civil Partnership (Recognition of Registered Foreign Relationships) Order 2010 (arrêté de 2010 portant reconnaissance des partenariats enregistrés conclus à l'étranger), S. I. 649.

### III – Les faits et l'affaire au principal

16. Le Labour Court irlandais<sup>9</sup>, qui est la juridiction de renvoi, a été saisie d'un litige initié par M. Parris, par lequel le requérant tend à obtenir le bénéfice d'une pension de survie au titre du régime professionnel au profit de son partenaire civil, pour le cas où celui-ci viendrait à lui survivre. Le recours de M. Parris est, d'une part, dirigé contre le Trinity College Dublin, son ancien employeur, et, d'autre part, contre la Higher Education Authority, le Department of Public Expenditure and Reform ainsi que le Department of Education and Skills (ci-après, pris ensemble, les « administrations défenderesses »).

#### A – Sur la personne de M. Parris et son état civil

17. M. Parris est né le 21 avril 1946 et possède tant la nationalité irlandaise que la nationalité britannique. Il vit depuis plus de 30 ans une relation stable avec son partenaire de même sexe. La juridiction de renvoi est persuadée que M. Parris et son partenaire se seraient mariés ou auraient conclu un partenariat enregistré déjà il y a longtemps, s'ils en avaient eu juridiquement la possibilité.

18. La conclusion d'un partenariat enregistré étant devenue possible au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, depuis le mois de décembre 2005<sup>10</sup>, M. Parris a conclu, dans ce pays, un tel partenariat avec son partenaire le 21 avril 2009, le jour de son 63<sup>e</sup> anniversaire. À cette époque, cependant, ce partenariat ne pouvait pas encore être reconnu en Irlande. En fait, cette reconnaissance n'a été accordée à M. Parris qu'avec effet ex nunc, à compter du 12 janvier 2011, conformément à l'arrêté ministériel de 2010.

19. En plus de cela, quatre ans après cette reconnaissance, le 12 janvier 2015, M. Parris s'est marié avec son partenaire au Royaume-Uni.

#### B – Sur l'affiliation de M. Parris au régime de prévoyance professionnel du Trinity College Dublin

20. De l'année 1972 à l'année 2010, M. Parris a travaillé auprès du Trinity College Dublin en tant que chargé de cours (*Lecturer*). En cette qualité, il a été admis à bénéficier, en tant qu'affilié non cotisant, au régime de prévoyance du Trinity College Dublin.

21. Depuis son départ en retraite anticipée, le 31 décembre 2010, M. Parris se voit verser une pension de vieillesse au titre dudit régime de prévoyance. Pas moins d'un an auparavant, le 3 décembre 2009, en raison d'une situation financière critique<sup>11</sup>, le fonds de pension du régime de prévoyance en question a été transféré à une autorité étatique, la National Treasury Management Agency. Depuis cette date, les prestations du régime de prévoyance sont financées par ressources étatiques.

22. En vertu de la règle n° 5 (« Rule 5 ») des conditions d'assurance du régime de prévoyance en cause, une pension de survie est versée, à vie, au conjoint ou partenaire enregistré d'un affilié survivant audit affilié, cette pension s'élevant à deux tiers du montant qui était versé à ce dernier. Le droit à cette pension de survie n'est cependant ouvert que dès lors que le mariage ou le partenariat enregistré a été conclu avant le 60<sup>e</sup> anniversaire de l'affilié, ou avant son départ à la retraite, lorsque cet événement est

9 — Juridiction prud'homale dont le siège est à Dublin.

10 — La loi pertinente à cet égard, au Royaume-Uni, est le Civil Partnership Act 2004 (loi de 2004 sur les partenariats enregistrés).

11 — D'après les données fournies par la juridiction de renvoi, une révision actuarielle entreprise en 2008 a fait apparaître que le régime de prévoyance en question n'était en mesure de satisfaire que 37 % des droits acquis par ses affiliés.

survenu antérieurement. Lorsque le mariage ou la conclusion d'un partenariat enregistré survient plus tard, le conjoint ou partenaire survivant n'a droit qu'à une pension de survie diminuée pour une durée de cinq ans, et ce seulement dès lors que le décès de l'affilié est survenu dans les cinq ans à compter de la date de son départ à la retraite.

### ***C – Sur la demande de M. Parris d'une pension de survie pour son partenaire***

23. Le 17 septembre 2010, M. Parris a formellement introduit une demande auprès du Trinity College Dublin afin d'obtenir que son partenaire bénéficie d'une pension de survie.

24. Cette demande a été rejetée sur la base de la règle n° 5 du régime de prévoyance, au motif que le partenariat enregistré de M. Parris n'avait pas été conclu avant son 60<sup>e</sup> anniversaire. La Higher Education Authority a confirmé la décision du Trinity College Dublin.

25. M. Parris a introduit une action devant l'Equality Tribunal (Irlande), une sorte de juge pour l'égalité, contre ces décisions, en faisant valoir qu'il avait fait l'objet d'une discrimination directe ou indirecte en raison de son âge et de son orientation sexuelle, en violation de la loi sur les retraites, telle que modifiée. Cette action ayant également été rejetée, M. Parris a alors saisi le Labour Court du recours pendant au principal.

### **IV – La demande de décision à titre préjudiciel et la procédure devant la Cour**

26. Par ordonnance du 11 août 2015, parvenue à la Cour le 13 août 2015, le Labour Court a saisi la Cour de justice au titre de l'article 267 TFUE des questions préjudicielles suivantes :

« 1) Faut-il considérer comme une discrimination en raison de l'orientation sexuelle, contraire à l'article 2 de la directive 2000/78/CE, le fait d'appliquer une règle d'un régime de prévoyance professionnel qui limite le versement d'une prestation de survie au partenaire enregistré survivant d'un affilié au régime au moment du décès de ce dernier, par une condition selon laquelle l'affilié et son partenaire enregistré survivant doivent avoir contracté leur partenariat enregistré avant le soixantième anniversaire de l'affilié, alors que le droit national ne leur a pas permis de contracter un partenariat civil avant que l'affilié n'eût atteint l'âge de 60 ans et alors que l'affilié et son partenaire enregistré avaient formé un partenariat de vie stable avant cette date ?

En cas de réponse négative à la première question,

2) Faut-il considérer comme une discrimination en raison de l'âge, contraire aux dispositions de l'article 2 et de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78/CE, le fait qu'un prestataire dans le cadre d'un régime de prévoyance professionnel limite le droit à pension de survie pour le partenaire enregistré survivant d'un affilié au décès de ce dernier en exigeant que l'affilié et son partenaire enregistré aient conclu leur partenariat enregistré avant le soixantième anniversaire de l'affilié, dans les cas où

- a) la stipulation de l'âge auquel un affilié doit avoir conclu un partenariat enregistré n'est pas un critère utilisé dans des calculs actuariels et
- b) le droit national n'a permis à l'affilié et à son partenaire enregistré de contracter un partenariat enregistré qu'après le soixantième anniversaire de l'affilié, alors que ce dernier et son partenaire enregistré avaient formé un partenariat de vie stable avant cette date ?

En cas de réponse négative à la deuxième question,

- 3) Faut-il retenir l'existence d'une discrimination contraire aux dispositions combinées de l'article 2 et de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78/CE si les restrictions aux droits tirés d'un régime de prévoyance professionnel décrites dans les première et deuxième questions ci-dessus étaient dues à l'effet combiné de l'âge et de l'orientation sexuelle d'un affilié à ce régime ? »

27. Dans la procédure devant la Cour, M. Parris, le Trinity College Dublin et les administrations défenderesses, ainsi que le gouvernement du Royaume-Uni et la Commission européenne ont déposé des observations écrites. À l'exception du gouvernement du Royaume-Uni, ces mêmes intervenants ont pris part également à l'audience du 28 avril 2016.

## V – Appréciation

28. Ce n'est pas la première fois que la Cour de justice est saisie de la question de savoir si les partenaires de même sexe de travailleurs ont le droit de bénéficier de pensions de survie au titre de régimes de prévoyance professionnels<sup>12</sup>. Contrairement aux procédures antérieures, dans la présente affaire il n'est cependant plus question de préciser si ces partenaires doivent être ou non assimilés aux veuves et aux veufs issus de mariages classiques. En effet, dans le litige au principal, il est reconnu que tous les conjoints ou partenaires survivants de travailleurs – qu'il s'agisse de couples homosexuels ou hétérosexuels – peuvent bénéficier de pensions de survie au titre d'un régime professionnel. Ce qui est litigieux, dans la présente affaire, c'est simplement une règle contenue dans les conditions du régime de prévoyance selon laquelle le travailleur concerné doit avoir contracté le mariage ou le partenariat enregistré avant son 60<sup>e</sup> anniversaire (ci-après la « limite des 60 ans » ou la « limite d'âge litigieuse »).

29. Par sa demande de décision préjudicielle, la juridiction de renvoi souhaite savoir si la limite d'âge litigieuse constitue une discrimination au sens de la directive 2000/78, interdite par le droit de l'Union, si l'on considère que des couples de même sexe ne disposaient, en Irlande, jusqu'à une époque encore récente, de la possibilité ni de se marier ni de conclure un partenariat enregistré. Plus précisément, les travailleurs homosexuels tels que M. Parris, nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1951, étaient juridiquement dans l'impossibilité de remplir la condition du mariage ou de la conclusion d'un partenariat enregistré avant leur 60<sup>e</sup> anniversaire. Certes, M. Parris aurait pu conclure un partenariat enregistré à l'étranger – plus précisément au Royaume-Uni – avant son 60<sup>e</sup> anniversaire, cependant, comme le souligne la juridiction de renvoi, ledit partenariat n'aurait pas été reconnu en Irlande avant qu'il n'eût atteint la limite des 60 ans.

30. La problématique de la discrimination se présente ici à la Cour de justice sous trois perspectives différentes, qui font chacune l'objet d'une question préjudicielle à part : premièrement, du point de vue de l'orientation sexuelle du travailleur concerné (voir ci-dessous, sous B), deuxièmement, au regard de l'âge de celui-ci (voir ci-dessous, sous C) et, troisièmement, en considération de l'interaction entre l'orientation sexuelle et l'âge (voir ci-dessous, sous D).

### A – *Domaine d'application de la directive 2000/78 (question préliminaire)*

31. Avant de nous pencher sur l'appréciation des trois questions préjudicielles, il convient d'exposer quelques considérations préliminaires concernant le domaine d'application de la directive 2000/78.

12 — Voir déjà arrêt du 1<sup>er</sup> avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179) et, dans un sens analogue, arrêt du 10 mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, point 66).

## 1. *Domaine d'application matériel*

32. Aux termes de son article 3, paragraphe 1, sous c), « dans les limites des compétences conférées à la Communauté », la directive 2000/78 « s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne [...] les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ».

33. La notion de « rémunération » en droit de l'Union, telle qu'utilisée à l'article 157 TFUE ainsi que dans les directives antidiscrimination<sup>13</sup>, comprend également, selon une jurisprudence constante, les pensions professionnelles, car elles constituent une forme de rémunération différée<sup>14</sup>. En ce qui concerne spécialement l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78, la Cour a en outre déjà affirmé que les pensions de survie versées au titre de régimes de prévoyance professionnels relèvent de la notion de « rémunération »<sup>15</sup>. Le Trinity College Dublin et la Commission ont également admis, lors de l'audience, que la pension de survie litigieuse constituait une rémunération.

34. Certes, en vertu de l'article 3 de la directive 2000/78, les versements effectués par les régimes *publics* de sécurité sociale sont exclus de son champ d'application<sup>16</sup>. Or, la pension de survie qui fait l'objet de la controverse dans l'affaire au principal fait partie intégrante du régime de prévoyance professionnel du Trinity College Dublin, auquel est affilié M. Parris en vertu de son contrat de travail.

35. Le fait que le fonds de pension du Trinity College Dublin a été transmis, entre-temps, à une autorité nationale, et que les prestations sont désormais financées par l'État ne s'oppose pas, notamment, au fait de considérer que l'on est en présence d'un régime de prévoyance professionnel. En effet, la Cour a déjà maintes fois précisé que, s'agissant de la question de savoir si un régime de pension relève de la notion de « rémunération », les modalités de son financement et de sa gestion ne revêtent pas une importance décisive<sup>17</sup>. Ce qui prévaut, c'est uniquement le fait que la pension de survie est versée en raison du contrat de travail, si la pension n'intéresse qu'une catégorie particulière de travailleurs, si elle est directement fonction du temps de service accompli et si son montant est calculé sur la base du dernier traitement<sup>18</sup>. Aux termes des informations contenues dans la décision de renvoi, toutes ces conditions sont ici remplies.

36. Ainsi, une pension de survie comme celle dont M. Parris demande la reconnaissance, dans la présente espèce, au profit de son partenaire, relève bien du champ d'application matériel de la directive 2000/78.

## 2. *Champ d'application ratione temporis*

37. La directive 2000/78 est entrée en vigueur le 2 décembre 2000 (article 20 de la directive). Les États membres avaient jusqu'au 2 décembre 2003, au plus tard, pour la transposer dans leur droit national (article 18, paragraphe 1, de la directive).

13 — Voir, sur le parallélisme avec la notion de « rémunération » au sens de l'article 157 TFUE (anciennement article 119 du traité CEE ou article 141 CE), considérant 13 de la directive 2000/78.

14 — Arrêts du 13 mai 1986, *Bilka-Kaufhaus* (170/84, EU:C:1986:204, points 22 et 23) ; du 17 mai 1990, *Barber* (262/88, EU:C:1990:209, points 28 à 30), ainsi que du 1<sup>er</sup> avril 2008, *Maruko* (C-267/06, EU:C:2008:179, point 45) ; voir, dans le même sens, arrêt du 10 mai 2011, *Römer* (C-147/08, EU:C:2011:286, points 30 à 33).

15 — Arrêt du 1<sup>er</sup> avril 2008, *Maruko* (C-267/06, EU:C:2008:179, point 45) ; voir, dans le même sens, concernant l'article 157 TFUE, arrêts du 6 octobre 1993, *Ten Oever* (C-109/91, EU:C:1993:833, points 12 et 13) ; du 28 septembre 1994, *Coloroll Pension Trustees* (C-200/91, EU:C:1994:348, point 18), ainsi que du 9 octobre 2001, *Menauer* (C-379/99, EU:C:2001:527, point 18).

16 — Voir également considérant 13 de la directive 2000/78.

17 — Arrêts du 28 septembre 1994, *Beune* (C-7/93, EU:C:1994:350, point 38) ; du 29 novembre 2001, *Griesmar* (C-366/99, EU:C:2001:648, point 37) ; du 12 septembre 2002, *Niemi* (C-351/00, EU:C:2002:480, point 43), et du 26 mars 2009, *Commission/Grèce* (C-559/07, EU:C:2009:198, point 46).

18 — Arrêts du 28 septembre 1994, *Beune* (C-7/93, EU:C:1994:350, points 43 et 45) ; du 29 novembre 2001, *Griesmar* (C-366/99, EU:C:2001:648, points 28 et 30) ; du 1<sup>er</sup> avril 2008, *Maruko* (C-267/06, EU:C:2008:179, points 46 et 48), ainsi que du 26 mars 2009, *Commission/Grèce* (C-559/07, EU:C:2009:198, points 47 et 50).



38. La demande de M. Parris tendant à ce qu'il soit accordé à son partenaire le bénéfice de la pension de survie date du 17 septembre 2010, et a donc été introduite plus de six ans après expiration du délai de transposition de la directive 2000/78. Sa demande est donc couverte par la directive, de même qu'une éventuelle pension de survie à verser au partenaire de M. Parris.

39. Le Royaume-Uni fait valoir que les droits à pension de M. Parris reposent presque intégralement sur des périodes de service antérieures à l'entrée en vigueur de la directive 2000/78, et qui ne sauraient dès lors être soumis au principe d'égalité de traitement posé par celle-ci.

40. Cet argument n'est cependant pas pertinent. En effet, selon une jurisprudence constante, une règle de droit nouvelle s'applique à compter de l'entrée en vigueur de l'acte qui l'instaure et, si elle ne s'applique pas aux situations juridiques nées et définitivement acquises sous l'empire de la loi ancienne, elle s'applique aux effets futurs de celles-ci, ainsi qu'aux situations juridiques nouvelles. Il n'en va autrement, et sous réserve du principe de non-rétroactivité des actes juridiques, que si la règle nouvelle est accompagnée des dispositions particulières qui déterminent spécialement ses conditions d'application dans le temps<sup>19</sup>.

41. Ces principes valent également pour l'application ratione temporis de la directive 2000/78. Une limitation de l'applicabilité dans le temps de cette directive en dérogation aux principes généraux susmentionnés aurait nécessité que le législateur de l'Union dispose cela expressément. Or, une telle disposition spéciale n'a pas été adoptée.

42. C'est donc à juste titre que la Cour a déjà déclaré que la directive 2000/78 était applicable dans des cas de régimes de pension professionnels et de pensions de survie où les droits y afférents – semblablement à la présente affaire – avaient été accumulés bien avant l'entrée en vigueur de la directive et où les éventuelles cotisations ou périodes de référence dataient également d'avant l'entrée en vigueur de la directive 2000/78<sup>20</sup>. Contrairement à l'affaire Barber<sup>21</sup>, qui concernait l'article 119 du traité CEE (devenu l'article 157 TFUE), la Cour de justice a expressément *exclu*<sup>22</sup> une limitation dans le temps des effets de sa jurisprudence sur les régimes de pension professionnels sous l'empire de la directive 2000/78. Nous ajouterions à cela qu'il n'y avait plus aucune raison de disposer une telle limitation dans le temps, du moment que, depuis l'arrêt Barber (C-262/88, EU:C:1990:209), il était suffisamment clair pour toutes les personnes concernées que les régimes de pension professionnels relèvent de la notion de « rémunération » et que les éventuelles interdictions des discriminations s'appliquent à ces régimes.

43. Certes, la Cour a précisé que l'interdiction des discriminations contenue dans la directive 2000/78 n'ouvrait aucun droit à des *paiements* pour des périodes *passées*, antérieures à l'expiration du délai de transposition de ladite directive<sup>23</sup>. Cela ne vise cependant pas la reconnaissance du droit à une pension de survie *future*, objet du présent litige, puisqu'elle ne concerne que les paiements futurs à effectuer par le régime de prévoyance, même si pour le calcul de ces paiements on prend en considération des périodes de service ou des cotisations antérieures<sup>24</sup>.

44. Il s'ensuit que les faits de l'affaire au principal relèvent du champ d'application ratione temporis de la directive 2000/78.

19 — Arrêt du 14 avril 1970, Brock (68/69, EU:C:1970:24, point 6) ; ordonnance du 11 décembre 1984, Licata/CES (270/84 R, EU:C:1984:387, point 31) ; arrêt du 29 janvier 2002, Pokrzeptowicz-Meyer (C-162/00, EU:C:2002:57, point 50) ; du 6 juillet 2010, Monsanto Technology (C-428/08, EU:C:2010:402, point 66), et du 26 mars 2015, Commission/Moravia Gas Storage (C-596/13 P, EU:C:2015:203, point 32).

20 — Voir arrêt du 1<sup>er</sup> avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, notamment points 19, 20 et 79) ; voir, de manière analogue, arrêt du 10 mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, points 22 et 66).

21 — Arrêt du 17 mai 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, points 40 à 45).

22 — Arrêts du 1<sup>er</sup> avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, notamment points 77 à 79), et du 10 mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, point 66).

23 — Arrêt du 10 mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, points 57 et 64).

24 — Arrêt du 10 mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, point 66).

## **B – Discrimination en raison de l'orientation sexuelle (première question préjudicielle)**

45. Par sa première question, la juridiction de renvoi souhaite savoir, pour l'essentiel, si cela constitue une discrimination en raison de l'orientation sexuelle interdite en vertu de la directive 2000/78 que de soumettre le droit à une pension de survie pour des partenaires de même sexe, dans le cadre d'un régime professionnel de pension de vieillesse, à la condition que le partenariat enregistré ait été conclu par le travailleur affilié audit régime avant son 60<sup>e</sup> anniversaire, alors même qu'il était juridiquement impossible, pour l'intéressé, de conclure un tel partenariat, ou de se marier, avant d'atteindre la limite d'âge litigieuse.

46. La discrimination est une inégalité de traitement qui est dénuée de justification<sup>25</sup>. Même si la lettre de la directive 2000/78 ne contient guère de distinction stricte entre les notions d'« inégalité de traitement » et de « discrimination », le législateur de l'Union part toutefois manifestement du principe qu'il est « essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées [...] et les discriminations qui doivent être interdites »<sup>26</sup>.

### **1. Sur la distinction entre discrimination directe et discrimination indirecte**

47. Ainsi qu'il résulte des dispositions combinées de son article 1<sup>er</sup> et de son article 2, paragraphe 1, la directive 2000/78 a pour objet de lutter, en ce qui concerne l'emploi et le travail, tant contre la discrimination directe que contre la discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle.

48. La portée juridique de la délimitation opérée entre discrimination directe et discrimination indirecte réside, avant tout, dans des possibilités de justification différentes lorsque l'inégalité de traitement en cause est liée directement ou lorsqu'elle est liée indirectement à l'orientation sexuelle. Plus précisément, les finalités éventuelles qui peuvent être invoquées pour justifier une inégalité de traitement directement fondée sur l'orientation sexuelle présentent un éventail moins large que celles qui permettent de justifier une inégalité de traitement indirecte<sup>27</sup>.

#### **a) Sur la discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle**

49. Au sens de la directive 2000/78, une *discrimination directe* se produit lorsqu'une personne, en raison de l'orientation sexuelle, est traitée d'une façon qui est moins favorable que la façon dont est traitée, a été traitée ou aurait été traitée une autre personne se trouvant dans une situation comparable [dispositions combinées de l'article 2, paragraphe 2, sous a), et de l'article 1<sup>er</sup>] ; l'inégalité de traitement à la base d'une telle situation est ainsi directement liée à l'orientation sexuelle.

50. Or, contrairement à l'avis de M. Parris, cela n'est pas le cas ici. En effet, une condition d'affiliation telle que celle en cause dans l'affaire au principal ne fait pas directement référence à l'orientation sexuelle du travailleur. Elle est, au contraire, formulée de manière neutre et vise par ailleurs les travailleurs homosexuels autant que les travailleurs hétérosexuels, et exclut sans distinction leurs partenaires du bénéfice d'une pension de survie du moment que le mariage ou le partenariat enregistré n'a pas été conclu avant le 60<sup>e</sup> anniversaire du travailleur.

25 — Voir point 28 des conclusions que nous avons présentées dans l'affaire *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:248).

26 — Voir à cet égard, bien qu'il s'agisse de discrimination fondée sur l'âge, considérant 25, dernière phrase, de la directive 2000/78. Voir en outre libellé de l'article 4, paragraphe 1, de la même directive, qui dispose que les États membres peuvent prévoir, dans certaines conditions que cette disposition énumère, qu'une « différence de traitement [...] ne constitue pas une discrimination ». De manière analogue, dans la jurisprudence (pas toujours cohérente), voir notamment, en matière de discrimination fondée sur l'âge, arrêt du 13 novembre 2014, *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, point 27).

27 — Voir en ce sens point 31 des conclusions que nous avons présentées dans l'affaire *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:248) et, pour ce qui concerne la directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO 2000, L 180, p. 22), liée à la directive 2000/78, point 73 des conclusions que nous avons présentées dans l'affaire *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:170) ; voir en outre arrêt du 12 décembre 2013, *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, point 45).

51. Il est certain que la jurisprudence de la Cour s'est généralement fondée jusqu'à présent, pour ce qui concerne diverses interdictions de la discrimination en droit de l'Union, sur une interprétation large de la notion de « discrimination directe » et a toujours reconnu l'existence d'une telle discrimination lorsqu'une mesure était indissociablement liée au motif d'inégalité de traitement en cause<sup>28</sup>.

52. Cependant, il ne saurait être question non plus, dans la présente affaire, d'un tel lien indissociable avec l'orientation sexuelle : le seul fait qu'un travailleur ne se soit pas marié ou n'ait pas conclu de partenariat enregistré avant son 60<sup>e</sup> anniversaire – que ce soit en raison d'obstacles juridiques ou de son propre choix – n'est nullement en relation directe avec son orientation sexuelle. Il peut y avoir de nombreuses raisons de ne pas se marier ou de se lier tardivement à quelqu'un. Si M. Parris avait, par exemple, épousé une femme après son 60<sup>e</sup> anniversaire, celle-ci aurait été exclue du bénéfice de la pension de survie, en vertu des conditions du régime de prévoyance, tout autant que son actuel partenaire.

53. Ainsi, l'affaire se présente ici différemment par rapport, par exemple, aux cas bien connus où il était question de grossesse, laquelle est, selon la jurisprudence, indissociablement liée au sexe des travailleuses, à tel point que toute référence à une grossesse ne peut viser, selon les lois de la nature, que des femmes et donne dès lors lieu à une discrimination<sup>29</sup>.

#### ***b) Sur la discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle***

54. Il reste toutefois à apprécier si une condition d'assurance comme celle en cause ici peut donner lieu à une *discrimination indirecte* en raison de l'orientation sexuelle. Une telle *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 orientation sexuelle donnée par rapport à d'autres personnes [article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78].

55. Il ne fait aucun doute que l'exigence du mariage ou de la conclusion du partenariat avant le 60<sup>e</sup> anniversaire du travailleur est en apparence un critère neutre qui, comme exposé ci-dessus, ne présente aucune relation directe avec l'orientation sexuelle du travailleur.

56. De la même manière, il semblerait à première vue que ce critère produit les mêmes effets sur tous les travailleurs : les personnes qui se sont mariées ou ont conclu un partenariat enregistré avant leur 60<sup>e</sup> anniversaire ont pu assurer, en cas de décès, à leur partenaire survivant, une pension de survie au titre du régime de prévoyance professionnel, alors que les personnes qui ont conclu leur union plus tardivement n'ont pas eu cette possibilité.

57. En y regardant de plus près, toutefois, il apparaît qu'en Irlande cette limite d'âge a affecté un grand nombre de travailleurs homosexuels d'une manière plus sensible et plus désavantageuse que leurs collègues hétérosexuels.

28 — Arrêts du 8 novembre 1990, Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, points 12 et 17) ; du 8 novembre 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, point 13) ; du 27 février 2003, Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, point 39) ; du 20 septembre 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, point 55) ; du 18 novembre 2010, Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, point 31) ; du 12 octobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, points 23 et 24) ; du 1<sup>er</sup> avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, point 72) ; du 10 mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, point 52), ainsi que du 12 décembre 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, points 41 et 44) ; voir également, dans le même sens, arrêt du 16 juillet 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, points 76, 91 et 95).

29 — Voir, sur la discrimination fondée sur le sexe au regard d'une grossesse, arrêts du 8 novembre 1990, Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, points 12 et 17) ; du 8 novembre 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, point 13), ainsi que du 27 février 2003, Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, point 39).

58. Alors que, pour les hétérosexuels, le fait de se marier avant le 60<sup>e</sup> anniversaire relevait, et relève, simplement d'une question de projet de vie personnel et de leur libre choix, les homosexuels, en Irlande, n'ont pas eu la possibilité pendant longtemps de se lier à leur partenaire d'une façon reconnue par l'État. Concrètement, en Irlande, tous les travailleurs homosexuels nés avant l'année 1951 étaient généralement dans l'impossibilité de s'unir maritalement avant leur 60<sup>e</sup> anniversaire, puisque, dans cet État membre, l'institution du partenariat enregistré ne s'applique que depuis l'année 2011 et qu'auparavant, les couples homosexuels ne pouvaient vivre ensemble qu'en « union libre ». Ce groupe de personnes était donc dans l'impossibilité, pour des motifs juridiques, d'assurer à leur partenaire une pension de survie au titre d'un régime de prévoyance professionnel et de leur procurer ainsi une forme de protection sociale, protection qui allait de soi pour leurs collègues hétérosexuels et leurs conjoints.

59. Ainsi, du moment qu'une pension de survie comme celle en cause ici est mise en relation avec la conclusion d'un mariage ou d'un partenariat enregistré avant le 60<sup>e</sup> anniversaire du travailleur, cela produit, en Irlande, des effets en particulier aux dépens des travailleurs homosexuels nés avant l'année 1951.

60. Ce constat est suffisant pour conclure que l'on est en présence d'une discrimination indirecte en raison de l'orientation sexuelle, laquelle, sous réserve d'une justification, est interdite en vertu de l'article 2, paragraphe 1, en combinaison avec l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78.

61. Le constat d'une discrimination indirecte ne suppose pas, en effet, que tous les travailleurs homosexuels soient défavorisés, pas plus qu'elle ne dépend du fait que des travailleurs hétérosexuels ne le soient jamais<sup>30</sup>. Au regard de la définition de la notion de « discrimination indirecte » au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, il suffit plutôt que les dispositions, les critères ou les pratiques litigieuses soient « susceptible[s] d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes [...] d'une orientation sexuelle donné[e] » (en l'espèce, des travailleurs homosexuels), « par rapport à d'autres personnes » (en l'espèce, des travailleurs hétérosexuels).

62. Tel est le cas en l'espèce. En effet, même s'il peut y avoir quelques rares travailleurs hétérosexuels qui se sont heurtés à la limite d'âge litigieuse, et même si, au contraire, il y a eu quelques travailleurs homosexuels qui, eu égard à la situation juridique en vigueur depuis les années 2010-2011, ont pu se marier ou conclure un partenariat enregistré avant leur 60<sup>e</sup> anniversaire, une disposition comme celle en cause ici affecte d'une manière particulièrement dure le groupe des homosexuels, du moment que la plupart d'entre eux se sont vu empêcher, sans rien pouvoir y faire, d'obtenir la reconnaissance étatique du partenariat existant et de remplir ainsi la condition de base pour bénéficier du droit à une pension de survie au titre du régime de prévoyance professionnel.

30 — C'est pourquoi les administrations défenderesses ne sauraient convaincre lorsqu'elles font valoir que même pour des travailleurs hétérosexuels nés avant l'année 1951 il pouvait avoir été impossible d'épouser le partenaire qu'ils avaient choisi avant leur 60<sup>e</sup> anniversaire au motif qu'ils ne remplissaient pas les conditions juridiques à cet effet. En effet, il s'agissait là soit de rares exceptions (par exemple, lorsque la personne concernée n'était pas majeure ou ne disposait pas de la capacité d'accomplir des actes juridiques), soit de cas où, en raison du libre choix du travailleur, un mariage précédemment contracté était encore en vigueur, même s'il avait probablement échoué, de sorte qu'il était impossible d'en contracter un autre. Une telle situation n'est en aucune façon comparable à celle de travailleurs homosexuels nés avant l'année 1951, car c'était non pas seulement dans de rares cas exceptionnels, mais, d'une manière générale, en tant que groupe qu'il leur était impossible de s'unir légalement avant le 60<sup>e</sup> anniversaire.

63. Si l'on posait des conditions plus strictes à l'admission d'une discrimination indirecte dans le présent cas, cela serait non seulement contraire à la lettre de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 (« est susceptible d'entraîner un désavantage particulier ») ainsi qu'à l'exigence d'interpréter de manière extensive les directives antidiscrimination<sup>31</sup>, mais également difficilement conciliable avec la jurisprudence de la Cour, établie depuis longtemps, concernant les questions de discrimination, notamment en matière de discrimination fondée sur la nationalité<sup>32</sup> ou sur le sexe<sup>33</sup>.

64. Ainsi, tout bien considéré, une disposition comme celle en cause ici relève de la catégorie des discriminations indirectes fondées sur l'orientation sexuelle au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78.

## **2. Appréciation de l'existence d'une justification**

65. Si l'on considère, comme nous l'avons suggéré, une disposition comme celle en cause comme une discrimination indirecte sur la base de l'orientation sexuelle, il faut encore vérifier si l'inégalité de traitement qui la constitue peut être justifiée en vertu de la directive 2000/78 ou si, en l'absence d'une telle justification, il s'agit d'une discrimination interdite.

66. Une discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle peut être objectivement justifiée par tout objectif légitime, pour autant que la mesure en question – ici, l'exclusion d'une pension de survie dans les cas de mariage ou de conclusion d'un partenariat enregistré *après* le 60<sup>e</sup> anniversaire *du travailleur* – soit appropriée et nécessaire à la réalisation de cet objectif [article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78].

### **a) Objectif légitime**

67. Les conditions d'assurance du régime de prévoyance professionnelle ne fournissent, selon toute apparence, aucune information sur le but poursuivi par la disposition en cause. On ne saurait déceler, à première vue, pour quelle raison les partenaires survivants de travailleurs qui se sont mariés ou ont conclu un partenariat enregistré seulement après leur 60<sup>e</sup> anniversaire ne devraient pas avoir droit à une pension de survie.

68. Certes, ce seul fait ne signifie pas qu'il faille exclure a priori qu'une telle disposition puisse avoir une justification au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78. Toutefois, il importe dans une telle situation que d'autres éléments, tirés du contexte général de la mesure concernée, permettent l'identification de l'objectif sous-tendant cette dernière aux fins de l'exercice d'un contrôle juridictionnel quant à sa légitimité ainsi qu'au caractère approprié et nécessaire des moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif<sup>34</sup>.

31 — Voir, à cet égard, arrêts du 12 mai 2011, Runevič-Vardyn et Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, point 43), ainsi que du 16 juillet 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, points 42 et 66), qui faisaient tous deux référence à la directive apparentée 2000/43.

32 — Voir, parmi tant d'autres arrêts rendus en matière de libre circulation des travailleurs, arrêt du 23 mai 1996, O'Flynn (C-237/94, EU:C:1996:206, point 18). Aux termes de cet arrêt, doivent être regardées comme indirectement discriminatoires non seulement les conditions du droit national qui affectent essentiellement ou dans leur grande majorité les travailleurs migrants, mais aussi les conditions indistinctement applicables qui peuvent être plus facilement remplies par les travailleurs nationaux que par les travailleurs migrants ou encore qui risquent de jouer, en particulier, au détriment des travailleurs migrants.

33 — L'exemple bien connu des femmes employées à temps partiel permet d'illustrer justement ce cas : lorsqu'une prestation donnée – comme le maintien du paiement du salaire pendant la période de maladie, voir arrêt du 13 juillet 1989, Rinner-Kühn (171/88, EU:C:1989:328) – n'est pas assurée aux personnes travaillant à temps partiel, il est suffisant, pour reconnaître l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, que la disposition en question produise des effets défavorables en particulier à l'égard des femmes. Le fait que certains hommes puissent également subir le même désavantage, lorsqu'ils travaillent à temps partiel, ne saurait, d'après nous, écarter l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, pas plus que le fait qu'au contraire certaines femmes puissent échapper à ce désavantage en travaillant à temps plein.

34 — Arrêts du 16 octobre 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, points 56 et 57) ; du 5 mars 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, point 44 et 45), ainsi que du 12 octobre 2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, point 58).

69. Le seul fait qu'une limite d'âge de 60 ans ait été « caractéristique » au moment de la création du régime de prévoyance professionnel au début des années 70, ne constitue pas, en tout cas, une base suffisante pour considérer que le but poursuivi est légitime<sup>35</sup>.

70. On peut imaginer des cas où une telle limite d'âge pour conclure un mariage ou un partenariat enregistré est censée garantir que le bénéficiaire d'une pension de survie ne soit accordé qu'aux conjoints ou partenaires survivants qui ont « mérité » une telle protection en ayant été aux côtés du travailleur, dans sa vie privée, alors qu'il était encore professionnellement en activité, et qui ont éventuellement renoncé, pour cela, à leur propre vie professionnelle. Traditionnellement, cela visait les épouses, lesquelles, en tant que « femmes au foyer », selon le stéréotype habituel, se concentraient sur la tenue du foyer et l'éducation des enfants. Dans le cadre d'un régime de prévoyance ainsi conçu, un conjoint ou un partenaire survivant qui ne s'était lié au travailleur qu'à un âge avancé, vers la fin de son activité professionnelle, n'avait pas sa place.

71. Néanmoins ce n'est pas de cela qu'il s'agit dans l'affaire qui nous occupe. En partant de l'exposé du Trinity College Dublin, la juridiction de renvoi affirme expressément que la limite des 60 ans viserait plutôt à « lutter contre la sélection adverse pour des raisons de santé utilisée par des affiliés individuels au détriment du fonds du régime ou d'autres affiliés ». Comme le Trinity College Dublin l'a exposé, à titre complémentaire, dans la procédure devant la Cour, cela part de la supposition que la santé des affiliés au régime de prévoyance se dégrade à mesure qu'ils prennent de l'âge, de sorte qu'ils pourraient être tentés de garantir à leur concubin, moyennant un mariage de complaisance, les bénéfices du régime de prévoyance.

72. Pour exprimer cela sans détour, la limite des 60 ans, dans la présente espèce, est donc censée éviter que les travailleurs affiliés au régime de prévoyance professionnel contractent pour ainsi dire « sur leur lit de mort » un mariage – ou, depuis l'année 2011, un partenariat enregistré – dans le seul but de faire profiter une personne qui leur est chère d'une pension de survie aux frais de l'employeur ou de l'ensemble des affiliés<sup>36</sup>.

73. Sous réserve d'un contrôle de la part de la juridiction de renvoi, la disposition en cause dans la présente affaire vise donc, pour parler simplement, à empêcher un comportement abusif aux dépens de la stabilité financière du régime de prévoyance. C'est *cette* aspiration, qui peut tout à fait être considérée comme un objectif légitime<sup>37</sup>, que nous soumettrons ci-après à notre contrôle de la proportionnalité.

### ***b) Contrôle de la proportionnalité***

74. Il reste donc à vérifier si la disposition litigieuse tendant à éviter les abus était « appropriée et nécessaire ». Ces deux adjectifs figurant à l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78 ne sont en fin de compte rien d'autre que l'expression du principe de proportionnalité.

35 — Voir, dans le même sens, arrêt du 16 juillet 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, point 83, en combinaison avec le point 80), où la Cour a considéré comme l'indice d'une atteinte aux objectifs poursuivis par les directives antidiscrimination le fait qu'une entreprise ne soit pas en mesure de fournir des éléments concrets pour étayer la nécessité d'une mesure, en se bornant, au contraire, à prétendre que les motifs seraient « de notoriété publique ».

36 — Nous ajouterions à cela qu'une limite des 60 ans pourrait théoriquement également servir à exclure un excès de couverture par des régimes de prévoyance, du moment que la plupart des personnes, à cet âge, ont déjà pris d'autres dispositions pour assurer leurs vieux jours. Cependant, dans la présente affaire, aucun élément ne vient étayer l'existence d'un tel objectif, puisque la limite des 60 ans en cause ici vise précisément non pas le partenaire qui devrait bénéficier de la pension, mais seulement le travailleur affilié au régime de prévoyance.

37 — Voir, sur l'équilibre financier des systèmes de sécurité sociale, notamment, arrêts du 28 avril 1998, Kohll (C-158/96, EU:C:1998:171, point 41), et du 1<sup>er</sup> avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, point 77) ; voir, sur l'interdiction des comportements abusifs, arrêts du 21 février 2006, Halifax e.a. (C-255/02, EU:C:2006:121, point 68), ainsi que du 17 juillet 2014, Torresi (C-58/13 et C-59/13, EU:C:2014:2088, point 42).

75. Selon une jurisprudence constante, le principe de proportionnalité fait partie des principes généraux du droit de l'Union. Il exige que des mesures soient aptes à réaliser les objectifs légitimes poursuivis par la réglementation en cause et ne dépassent pas les limites de ce qui est nécessaire à la réalisation de ces objectifs<sup>38</sup>, étant entendu que, lorsqu'un choix s'offre entre plusieurs mesures appropriées, il convient de recourir à la moins contraignante, et que les charges imposées ne doivent pas être démesurées par rapport aux buts visés<sup>39</sup>.

*i) Caractère approprié*

76. En premier lieu, il convient d'exposer si une disposition comme celle en cause ici est *propre*<sup>40</sup> à contribuer à la réalisation de l'objectif légitime, à savoir celui d'éviter les abus.

77. Il ne fait aucun doute qu'une telle disposition limite les obligations du régime de prévoyance professionnel au regard des prestations et réduit les possibilités d'abus.

78. Il convient toutefois d'observer qu'en vertu d'une jurisprudence constante, une législation ne peut être considérée comme propre à garantir la réalisation de l'objectif invoqué que si elle répond véritablement au souci de l'atteindre d'une manière cohérente et systématique<sup>41</sup>.

79. À cet égard, des doutes peuvent être soulevés dans la présente affaire, si l'on considère que des travailleurs peuvent se trouver dès avant leur 60<sup>e</sup> anniversaire dans un état de santé tellement mauvais qu'ils pourraient être tentés de contracter de manière abusive des mariages de complaisance afin de garantir à leurs partenaires respectifs une assurance sociale. À l'opposé, on pourrait se demander, compte tenu de l'accroissement général de l'espérance de vie de la population et de la tendance à augmenter l'âge du départ à la retraite<sup>42</sup>, si le risque d'un abus se manifeste effectivement dès le 60<sup>e</sup> anniversaire, ou bien si de nos jours il ne se présente pas, plus vraisemblablement, à partir du 65<sup>e</sup>, voire du 70<sup>e</sup> anniversaire.

80. Il convient toutefois de noter, à cet égard, que le caractère approprié d'une mesure doit toujours être apprécié au regard de l'objectif qu'elle poursuit. Lorsqu'une mesure tend à éviter, comme ici, l'abus potentiel de prestations sociales, on peut difficilement faire dépendre le caractère approprié d'une telle mesure du fait qu'il ne se produise plus aucun cas d'abus<sup>43</sup>.

38 — Arrêts du 18 novembre 1987, *Maizena e.a.* (137/85, EU:C:1987:493, point 15) ; du 12 novembre 1996, *Royaume-Uni/Conseil* (C-84/94, EU:C:1996:431, point 57) ; du 10 décembre 2002, *British American Tobacco (Investments) et Imperial Tobacco* (C-491/01, EU:C:2002:741, point 122) ; du 8 avril 2014, *Digital Rights Ireland e.a.* (C-293/12 et C-594/12, EU:C:2014:238, point 46), ainsi que du 16 juin 2015, *Gauweiler e.a.* (C-62/14, EU:C:2015:400, point 67).

39 — Arrêts du 11 juillet 1989, *Schräder HS Kraftfutter* (265/87, EU:C:1989:303, point 21) ; du 12 juillet 2001, *Jippes e.a.* (C-189/01, EU:C:2001:420, point 81), ainsi que du 9 mars 2010, *ERG e.a.* (C-379/08 et C-380/08, EU:C:2010:127, point 86) ; voir également, en ce sens, arrêt du 16 juin 2015, *Gauweiler e.a.* (C-62/14, EU:C:2015:400, point 91).

40 — L'emploi de l'adjectif *angemessen* dans la version en langue allemande de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78 est inhabituel. Comme le montre un aperçu d'autres versions linguistiques (en anglais, *appropriate* ; en français, « appropriés » ; en italien, *appropriati* ; en espagnol, *adecuados* ; en néerlandais, *passend*), en allemand, l'adjectif *geeignet* aurait été plus exact.

41 — Voir, spécialement en ce qui concerne la directive 2000/78, arrêts du 12 janvier 2010, *Petersen* (C-341/08, EU:C:2010:4, point 53), et du 26 septembre 2013, *HK Danmark* (C-476/11, EU:C:2013:590, point 67) ; voir en outre, quant à l'exigence de la cohérence, arrêts de principe du 10 mars 2009, *Hartlauer* (C-169/07, EU:C:2009:141, point 55), et du 23 décembre 2015, *Hiebler* (C-293/14, EU:C:2015:843, point 65).

42 — En Irlande, l'âge minimal pour bénéficier d'une pension de vieillesse légale a été porté à 66 ans ; voir *The 2015 Ageing Report, Underlying Assumptions and Projection Methodologies*, Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), partie II, p. 199 (ISSN 0379-0991, disponible sur Internet à l'adresse [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2015/pdf/ee8\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee8_en.pdf), consulté en dernier lieu le 19 avril 2016).

43 — Voir, à cet égard, les conclusions que nous avons présentées dans les affaires *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:170, point 123) et *Belov* (C-394/11, EU:C:2012:585, point 108).

81. Par ailleurs, il convient d'accorder à un employeur qui introduit un régime de prévoyance facultatif, et qui est dès lors tout à fait en droit de faire dépendre les prestations de survie de conditions supplémentaires, un large pouvoir d'appréciation s'agissant de choisir les mesures visant à atteindre ses objectifs. Par conséquent, l'appréciation du caractère approprié de conditions d'assurance comme celles en cause ici devrait se limiter à la question de savoir si des dispositions qui y sont prévues sont *manifestement inappropriées* ou *déraisonnables*, aux fins de l'objectif légitime poursuivi par l'employeur<sup>44</sup>.

82. Il nous semble certain qu'une disposition comme celle en cause ici n'est pas manifestement impropre à éviter les abus.

*ii) Nécessité*

83. En second lieu, il convient de se demander si une disposition comme celle en cause ici était *nécessaire* pour atteindre l'objectif poursuivi. Une mesure est nécessaire lorsque l'objectif légitime poursuivi ne peut pas être atteint au moyen d'une mesure aussi appropriée mais moins contraignante<sup>45</sup>. C'est-à-dire qu'il faut rechercher s'il n'existe pas de solutions moins radicales pour empêcher que des personnes profitent abusivement de pensions de survie.

84. Le moins contraignant pour les personnes concernées serait certainement si le régime de prévoyance professionnel ne prévoyait pas une limite générale d'âge pour se marier ou conclure un partenariat enregistré, mais permettait de prouver dans chaque cas qu'il ne s'agit pas d'un pur mariage de complaisance et que, partant, il n'est pas à craindre que la pension de survie soit perçue de manière abusive. On peut cependant douter, eu égard à l'énorme charge administrative que représenterait une telle démarche, qu'elle soit tout aussi appropriée que la limite d'âge litigieuse pour atteindre l'objectif visé.

85. Pour instaurer les conditions d'octroi de pensions de survie au titre d'un régime de prévoyance professionnel d'une manière prévisible et praticable, l'employeur doit pouvoir typer les situations selon des critères généraux et former des catégories à cet effet<sup>46</sup>. Cela vaut d'autant plus si l'employeur dispose d'un large pouvoir d'appréciation dans la formation de son régime facultatif de prévoyance professionnelle. C'est la raison pour laquelle il n'y a en principe rien à redire lorsque les conditions d'assurance du régime de prévoyance professionnel se réfèrent à des valeurs tirées de l'expérience, dès lors que cela laisse entrevoir une réalisation probable de l'objectif poursuivi, en tout cas dans la grande majorité des cas.

86. Toutefois, même si l'employeur a la faculté de typer les situations selon des critères généraux, le fait de fixer purement et simplement une limite d'âge à 60 ans semble constituer une mesure particulièrement sévère. La fixation d'une *période minimale devant s'écouler* entre le mariage ou la conclusion d'un partenariat enregistré et le bénéfice d'une pension de survie serait selon nous un moyen moins contraignant et tout aussi approprié.

87. Ainsi, l'objectif d'empêcher que des personnes bénéficient abusivement des prestations d'un régime de prévoyance professionnel pourrait être atteint aussi bien, voire mieux, en prévoyant, au lieu d'une limite d'âge pure et simple, que le partenaire survivant ne peut bénéficier d'une pension de survie que s'il s'est écoulé, entre le moment où le travailleur s'est marié ou a conclu un partenariat enregistré et le

44 — Voir, en ce sens, en ce qui concerne l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, arrêts du 26 septembre 2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, point 66), et du 26 septembre 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, point 58).

45 — Voir, en ce sens, en ce qui concerne le contrôle de la proportionnalité dans le cadre de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, notamment, arrêt du 26 septembre 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, point 69).

46 — Voir, en ce sens, arrêts du 26 septembre 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, point 70), ainsi que Specht e.a. (C-501/12 à C-506/12, C-540/12 et C-541/12, EU:C:2014:2005, points 78 et 79) ; voir, en outre, point 58 des conclusions que nous avons présentées dans l'affaire Hlozek (C-19/02, EU:C:2004:204).



moment du décès du travailleur, un nombre minimal d'années, par exemple, une période minimale de cinq ans. Une telle façon de procéder serait en outre non seulement applicable facilement et sans bureaucratie, mais également conforme au système, sachant que les conditions d'assurance prévoient de toute façon déjà, par ailleurs, une telle prise en compte du temps qui s'est écoulé entre deux événements<sup>47</sup>.

88. Eu égard à ces considérations, nous estimons que la limite d'âge litigieuse constitue une mesure qui – même en tenant compte du large pouvoir d'appréciation et des exigences pratiques dans la gestion du régime de prévoyance – va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif légitime poursuivi par l'employeur.

*iii) Atteinte excessive aux droits des travailleurs*

89. Cependant, même si l'on voulait partir du principe que la limite d'âge litigieuse est appropriée et nécessaire pour atteindre l'objectif qu'elle se fixe, il resterait encore à apprécier sa proportionnalité au sens strict.

90. À ce titre, même si elle est appropriée et nécessaire à la réalisation des buts légitimement poursuivis, une mesure ne doit pas causer des inconvénients démesurés par rapport aux buts visés. En d'autres termes, il convient donc de s'assurer qu'une disposition comme celle en cause ici n'entraîne pas une limitation démesurée des attentes légitimes des travailleurs<sup>48</sup>. Au final, il s'agit de mettre équitablement en balance les intérêts opposés des travailleurs tels que M. Parris et des régimes de prévoyance professionnels.

91. Dans un cas comme la présente espèce, une mise en balance équitable doit être opérée entre l'intérêt légitime de l'employeur à empêcher les abus dans le bénéfice du régime de prévoyance professionnel et l'intérêt tout aussi légitime des travailleurs à une pension de survie appropriée pour leur partenaire survivant.

92. Si l'on se penche, tout d'abord, sur les effets purement financiers du bénéfice d'une pension de survie demandé par M. Parris pour son partenaire enregistré, il y a lieu certainement de tenir compte de ce que toute prestation supplémentaire versée vient augmenter d'autant la pression sur un régime de prévoyance qui se trouve déjà dans une situation financière critique. Quant aux finances de l'État irlandais, qui prend en charge depuis l'année 2009 les obligations du régime de prévoyance, elles sont indubitablement aussi extrêmement grevées à la suite de la crise économique et financière mondiale qui a éclaté en 2008.

93. Il faut cependant également garder à l'esprit que le régime de prévoyance professionnel, d'après les informations disponibles, était censé en principe, ab initio, ouvrir le droit, pour tout travailleur affilié, de bénéficier d'une pension de survie pour son conjoint – ou désormais également pour son partenaire enregistré – survivant, et ce sans devoir verser des cotisations supplémentaires.

47 — Il s'agit du temps qui s'est écoulé entre le départ à la retraite du travailleur et son décès (voir à cet égard plus haut, point 22 des présentes conclusions, in fine).

48 — Voir en ce sens, concernant une affaire de discrimination fondée sur l'âge dans le cadre de la directive 2000/78, arrêts du 16 octobre 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, point 73), et du 12 octobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, point 47) ; voir, en outre, arrêt du 16 juillet 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, point 123), ainsi que les conclusions que nous avons présentées dans cette affaire (EU:C:2015:170, point 131) et dans l'affaire Belov (C-394/11, EU:C:2012:585, point 117), toutes deux concernant la directive 2000/43.

94. Ainsi, lorsqu'un travailleur comme M. Parris demande qu'il soit reconnu à son partenaire le droit de bénéficier d'une pension de survie au titre du régime professionnel, on ne peut lui opposer que les cotisations nécessaires à la prise en charge de son partenaire n'auraient pas été versées dans le régime de prévoyance professionnel. En effet, même si M. Parris s'était marié ou avait conclu un partenariat enregistré bien avant son 60<sup>e</sup> anniversaire, le régime de prévoyance n'aurait pas perçu davantage de cotisations et ne se serait pas trouvé dans une situation financière plus favorable pour faire face au paiement d'une éventuelle pension de survie, par rapport à la situation actuelle<sup>49</sup>.

95. D'ailleurs, d'une façon générale, les considérations purement financières ne peuvent constituer un prétexte pour des discriminations. Aussi, le non-respect de l'interdiction de discrimination au sens de l'article 2 de la directive 2000/78 ne saurait-il être justifié simplement en invoquant des charges financières ou d'éventuelles difficultés administratives<sup>50</sup>.

96. Dans un cas comme celui qui nous occupe, la limite d'âge litigieuse aurait en outre pour conséquence l'exclusion pure et simple d'un groupe tout entier de travailleurs du bénéfice des prestations du régime de prévoyance professionnel<sup>51</sup>. En effet, tous les travailleurs homosexuels nés avant l'année 1951 sont a priori dans l'impossibilité de procurer à leur partenaire une assurance sociale sous la forme d'une pension de survie au titre du régime de prévoyance professionnel. Le régime de prévoyance leur impose une condition, à savoir le mariage ou la conclusion d'un partenariat enregistré avant le 60<sup>e</sup> anniversaire, qu'ils sont dans l'impossibilité de remplir, et ce tout à fait indépendamment de leur volonté ou de leur projet de vie.

97. Une atteinte aussi grave aux intérêts de tout un groupe de travailleurs est totalement disproportionnée par rapport à l'objectif poursuivi par la limite d'âge litigieuse, qui consiste simplement à empêcher le comportement abusif de certaines personnes.

98. Cela vaut, en toute hypothèse, pour les cas, comme celui qui nous occupe, où, d'après ce qui est constaté dans la décision de renvoi, l'on *n'est pas* en présence d'un simple mariage (ou partenariat) de complaisance. En effet, M. Parris et son partenaire forment un couple depuis plus de 30 ans, et se seraient mariés depuis des années, de l'avis de la juridiction de renvoi, si la possibilité leur en avait été donnée juridiquement.

99. Tout bien considéré, la limite d'âge litigieuse ne procède donc pas d'une juste mise en balance des intérêts et entraîne une atteinte excessive aux intérêts légitimes des travailleurs. Elle ne saurait répondre à un contrôle de la proportionnalité. On est dès lors en présence d'une discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle, interdite à l'article 2, paragraphe 1, lu en combinaison avec le paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78.

### *c) Sur l'autonomie des États membres dans l'encadrement de l'état civil*

100. Le Trinity College Dublin, les administrations défenderesses, le gouvernement du Royaume-Uni et la Commission font valoir que l'admission d'une discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle pourrait amener, dans la présente espèce, à attribuer un effet rétroactif à l'introduction de l'institution du partenariat enregistré par le législateur irlandais, opérée seulement en 2010 – et avec effet uniquement à compter de l'année 2011. Or, un tel résultat serait contraire au considérant 22 de la directive 2000/78.

49 — Voir, dans le même sens, arrêt du 10 mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, point 51).

50 — Arrêts du 19 juin 2014, Specht e.a. (C-501/12 à C-506/12, C-540/12 et C-541/12, EU:C:2014:2005, point 77), ainsi que du 11 novembre 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, point 41) ; voir dans le même sens, en ce qui concerne l'égalité de traitement entre hommes et femmes, arrêts du 17 juin 1998, Hill et Stapleton (C-243/95, EU:C:1998:298, point 40) ; du 6 avril 2000, Jørgensen (C-226/98, EU:C:2000:191, point 39), ainsi que du 23 octobre 2003, Schönheit et Becker (C-4/02 et C-5/02, EU:C:2003:583, point 85).

51 — C'est d'autant plus le cas s'il s'avérait effectivement que, comme le suggère la juridiction de renvoi, la limite d'âge litigieuse constituait, dans les années 70, une clause habituelle que l'on insérait dans les régimes de prévoyance professionnels en Irlande.

101. Cette objection ne saurait convaincre.

102. Le législateur de l'Union a simplement précisé au considérant 22 en question que la directive 2000/78 est sans préjudice des lois nationales relatives à l'état civil et des prestations qui en dépendent.

103. Une interprétation et une application de la directive 2000/78 comme celles que nous proposons ici n'obligent nullement l'État irlandais de modifier rétroactivement l'état civil d'un travailleur comme M. Parris. En particulier, cela n'amène pas à considérer M. Parris et son partenaire comme des partenaires enregistrés également pour des périodes antérieures. Pas plus que la directive 2000/78 ne contraint les autorités nationales d'accorder aux intéressés quelques prestations que ce soit qui ne correspondent pas à leur état civil.

104. M. Parris et son partenaire vivent *aujourd'hui* en couple reconnu par l'État irlandais, et demandent *aujourd'hui* – avec effet seulement pour le futur – à bénéficier d'une prestation au titre du régime de prévoyance professionnel qui correspond à leur état civil *actuel*. Ils ne demandent en aucun cas à bénéficier d'un avantage que leur état civil ne leur conférerait pas. En outre ils demandent encore moins qu'un tel avantage leur soit accordé rétroactivement. Pas plus qu'ils ne souhaitent que leur état civil soit modifié rétroactivement. En réalité, ils s'opposent simplement à une condition d'assurance, la limite des 60 ans, qui vient du passé et qui, d'un point de vue actuel, est discriminatoire à leur égard.

105. Le cas qui nous occupe ne se présente donc pas différemment de celui qui a fait l'objet des affaires Maruko et Römer<sup>52</sup>, dans lesquelles des personnes demandaient également à bénéficier de certaines prestations seulement pour la période *après* la reconnaissance par l'État des partenariats entre personnes de même sexe, même si les prestations en cause se fondaient sur des événements (paiement de cotisations ou périodes de service pertinentes) qui remontaient très loin dans le passé, et donc *avant* l'introduction de l'institution du partenariat enregistré.

106. La directive 2000/78 ne contient aucun élément permettant d'affirmer que ses dispositions ne confèreraient de protection qu'au regard de relations juridiques instaurées postérieurement à son entrée en vigueur ou à l'expiration de son délai de transposition. Si l'on voulait restreindre les effets d'un principe du droit de l'Union aussi fondamental que le principe d'égalité de traitement seulement aux nouvelles relations juridiques, il faudrait des années – et dans un cas comme celui qui nous occupe, même des décennies – pour que tous les citoyens de l'Union bénéficient de sa protection.

107. C'est pourquoi, comme nous le disions<sup>53</sup>, le fait qu'une disposition juridique telle que l'interdiction des discriminations, conformément à l'article 2 de la directive 2000/78, s'applique non seulement aux nouvelles relations juridiques, mais également aux effets des relations juridiques instaurées sous l'empire des anciennes dispositions, constitue un principe général. Cela peut tout à fait amener à interpréter et à appliquer dorénavant des dispositions discriminatoires du passé conformément au droit de l'Union, voire à en écarter complètement l'application<sup>54</sup>.

108. C'est précisément ce dont il est question ici. La Cour s'est d'ailleurs déjà maintes fois prononcée dans ce sens, en appliquant les dispositions des directives antidiscrimination à des aspects présents ou futurs de situations factuelles dont les origines remontaient parfois très loin dans le passé et se situaient dans tous les cas à une époque antérieure à l'entrée en vigueur desdites directives<sup>55</sup>.

52 — Voir à cet égard arrêts du 1<sup>er</sup> avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179), et du 10 mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286).

53 — Voir plus haut, point 40 des présentes conclusions.

54 — Voir, en dernier lieu, dans une jurisprudence constante, en ce qui concerne l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge contenue dans la directive 2000/78, arrêt du 19 avril 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, points 29 à 37 et 43).

55 — Voir, notamment, en ce qui concerne la directive 2000/78, arrêts du 1<sup>er</sup> avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, points 19, 20 et 79), ainsi que du 10 mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, points 22 et 66), ainsi que, concernant la directive 2000/43, arrêt du 16 juillet 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, point 22).

109. Quant à l'objection selon laquelle, dans un cas comme celui qui nous occupe, l'État irlandais se trouverait dans une meilleure situation – à tout le moins d'un point de vue financier – s'il n'avait jamais introduit l'institution du partenariat enregistré et n'avait jamais ouvert celle du mariage aux couples de même sexe, elle n'est pas davantage convaincante. En effet, en l'état actuel des choses, le droit de l'Union est certes sans préjudice de la compétence des États membres en matière d'état civil et en ce qui concerne les prestations y afférentes. En revanche, les États membres sont tenus, dans l'exercice de leur compétence, de respecter le droit de l'Union et, surtout, les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination<sup>56</sup>. Ainsi, du moment qu'un État membre accorde une reconnaissance légale aux partenariats entre personnes de même sexe et confère aux intéressés les mêmes droits et obligations que ceux conférés aux personnes mariées, il ne peut plus les discriminer par rapport à ces dernières<sup>57</sup>.

### **3. Conclusion intermédiaire**

110. Il convient dès lors de répondre globalement à la première question préjudicielle dans le sens que le fait de prévoir, dans un régime de prévoyance professionnel, que le droit au bénéfice d'une pension de survie pour les partenaires de même sexe est soumis à la condition que le partenariat enregistré ait été conclu avant le 60<sup>e</sup> anniversaire du travailleur affilié audit régime constitue une discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle, interdite en vertu de l'article 2, paragraphe 1, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, dès lors qu'il était juridiquement impossible pour l'intéressé de conclure un tel partenariat enregistré ou de se marier avant d'atteindre cette limite d'âge.

#### **C – Discrimination fondée sur l'âge (deuxième question préjudicielle)**

111. Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi souhaite savoir si le fait de prévoir, dans un régime de prévoyance professionnel, que le droit de bénéficier d'une pension de survie pour des partenaires de même sexe est soumis à la condition que le partenariat enregistré ait été conclu avant le 60<sup>e</sup> anniversaire du travailleur affilié audit régime constitue une discrimination fondée sur l'âge, interdite en vertu de la directive 2000/78, dès lors qu'il était juridiquement impossible pour l'intéressé de conclure un tel partenariat enregistré ou de se marier avant d'atteindre cette limite d'âge.

112. Cette question est posée seulement en cas de réponse négative à la première question. Dès lors que, dans le cadre de la première question, nous partons du principe que l'on est en présence d'une discrimination interdite par le droit de l'Union, il n'y a pas lieu, a priori, de répondre à la deuxième question. Dans un souci d'exhaustivité, nous nous pencherons néanmoins sur celle-ci.

##### **1. Sur la distinction entre discrimination directe et discrimination indirecte**

113. Ainsi qu'il résulte des dispositions combinées de son article 1<sup>er</sup> et son article 2, paragraphe 1, la directive 2000/78 a pour objet de lutter, en ce qui concerne l'emploi et le travail, tant contre la discrimination directe que contre la discrimination indirecte fondée sur l'âge.

56 — Arrêts du 1<sup>er</sup> avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, points 58 à 60), et du 10 mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, points 34 à 36).

57 — Arrêts du 1<sup>er</sup> avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, point 73) ; du 10 mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, point 52), et du 12 décembre 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, point 47).

114. Au sens de la directive 2000/78, une *discrimination directe* se produit lorsqu'une personne est traitée d'une façon qui est moins favorable que la façon dont est traitée, a été traitée ou aurait été traitée une autre personne se trouvant dans une situation comparable (dispositions combinées de l'article 1<sup>er</sup> et de l'article 2, paragraphe 1) ; l'inégalité de traitement à la base d'une telle situation est ainsi directement liée à l'âge. Une *discrimination indirecte* se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un âge donné par rapport à d'autres personnes [article 2, paragraphe 2, sous b)].

115. La limite d'âge litigieuse est directement liée à l'âge, puisqu'elle prévoit expressément que les travailleurs affiliés au régime de prévoyance professionnel doivent s'être mariés ou avoir conclu un partenariat enregistré avant leur 60<sup>e</sup> anniversaire, afin que leur partenaire survivant puisse bénéficier d'une pension de survie.

116. Par conséquent, on est en présence d'une inégalité de traitement directe en raison de l'âge, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 : les travailleurs qui se sont mariés ou ont conclu un partenariat enregistré après leur 60<sup>e</sup> anniversaire sont traités d'une façon moins favorable que les travailleurs qui l'ont fait avant cet âge.

117. On ne saurait faire valoir, contre le constat d'une discrimination directe fondée sur l'âge *du travailleur* – c'est-à-dire, en l'espèce, de M. Parris –, le fait que le désavantage économique lié à la limite d'âge litigieuse frappe non pas lui, mais son partenaire survivant qui se voit refuser la pension de survie. En effet, en droit de l'Union, la pension de survie constitue une rémunération différée du travailleur, même si cette rémunération n'est plus versée de son vivant, mais est reversée à son partenaire survivant<sup>58</sup>. Indépendamment de cela, la limite d'âge litigieuse fait perdre à un travailleur comme M. Parris, comme le montre d'une façon très éloquente la présente affaire, également l'avantage idéal tout personnel tiré du fait de pouvoir assurer de son vivant à son partenaire une couverture sociale et donc de le « mettre à l'abri du besoin ».

118. Même si l'on considérait seulement *la personne qui survit* à un travailleur comme M. Parris – c'est-à-dire son conjoint ou partenaire survivant – comme étant désavantagé par la limite d'âge litigieuse, cela n'affecterait en aucune façon le constat d'une discrimination directe fondée sur l'âge. En effet, la jurisprudence a précisé que l'on est toujours en présence d'une discrimination directe au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 dès lors qu'une personne subit un désavantage directement lié à l'un des motifs de traitement inégal cités dans la directive<sup>59</sup>. Pour parler plus simplement, une personne peut être victime d'une discrimination directe fondée sur l'âge, même s'il s'agit non pas de *son* âge, mais de celui d'un parent proche. En effet, la directive 2000/78 ne protège pas seulement une catégorie de personnes déterminée, mais interdit simplement la discrimination fondée sur l'âge, sans nécessairement exiger l'existence d'un lien avec le *propre* âge de la personne lésée<sup>60</sup>.

58 — Voir, en ce sens, concernant la question analogue au regard de l'article 119 du traité CEE (devenu article 157 TFUE), arrêts du 6 octobre 1993, Ten Oever (C-109/91, EU:C:1993:833, point 13) ; du 28 septembre 1994, Coloroll Pension Trustees (C-200/91, EU:C:1994:348, point 18), et du 9 octobre 2001, Menauer (C-379/99, EU:C:2001:527, point 18).

59 — Voir, en ce sens, arrêt du 17 juillet 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, notamment points 38, 43, 48, 50 et 51), dans lequel a été reconnue la discrimination directe d'une travailleuse fondée sur un handicap, alors qu'il s'agissait non pas de son propre handicap, mais de celui de son enfant qui nécessitait des soins.

60 — Cette conclusion découle, outre de l'arrêt du 17 juillet 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), également de l'arrêt du 16 juillet 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, notamment points 56, 59 et 60), dans lequel la Cour a reconnu qu'une personne peut subir une discrimination fondée sur l'origine ethnique, même si elle n'appartient pas elle-même au groupe ethnique lésé, mais est simplement victime d'une « discrimination par association ».

## **2. Appréciation de l'existence d'une justification**

119. Une limite d'âge comme celle en cause ici ne peut conduire à une discrimination fondée sur l'âge *interdite* par la directive 2000/78 que dans la mesure où l'inégalité de traitement directement fondée sur l'âge qui lui est inhérente est dénuée de justification. L'article 2, paragraphe 5, l'article 4, paragraphe 1, ainsi que l'article 6 de la directive 2000/78 permettent de déterminer les exigences auxquelles, en droit de l'Union, doit répondre la justification d'une telle inégalité de traitement<sup>61</sup>.

120. C'est uniquement la dernière de ces dispositions qui est pertinente en l'espèce. Dans ses questions préjudicielles, la juridiction de renvoi fait référence au seul article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 [voir à cet égard ci-dessous, sous a)]. Toutefois, comme il ressort du contexte global de la décision de renvoi préjudiciel, ainsi que des considérations explicatives du Labour Court, il convient de se pencher également sur l'article 6, paragraphe 1, de la directive [voir à cet égard ci-dessous, sous b)].

### **a) Absence de justification en vertu de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78**

121. L'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 précise sous quelles conditions, dans les régimes professionnels de sécurité sociale, il peut être fixé des limites d'âge et des critères fondés sur l'âge, sans que cela conduise à une discrimination en raison de l'âge, interdite par le droit de l'Union.

122. Cette disposition vise expressément les seuls régimes professionnels de sécurité sociale qui couvrent les risques de vieillesse et d'invalidité<sup>62</sup>. Tel est le cas du régime en cause dans la présente espèce, puisque la pension de survie que M. Parris souhaite obtenir pour son partenaire constitue une forme de pension de vieillesse.

#### *i) Sur les trois cas de figure visés à l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78*

123. Du point de vue de son contenu, l'article 6, paragraphe 2, de la directive permet précisément trois types d'exceptions à l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge en vertu de l'article 2, paragraphe 1, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78 : premièrement, la fixation d'âges d'adhésion aux régimes professionnels de sécurité sociale, deuxièmement, la fixation d'âges d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité et, troisièmement, l'utilisation de critères d'âge dans les calculs actuariels<sup>63</sup>. Contrairement à ce que semble penser la juridiction de renvoi, il s'agit là de trois cas de figure autonomes. Dès lors qu'une limite d'âge relève d'un seul de ces cas de figure, la disposition en cause peut être justifiée en vertu de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78.

124. Or, une limite d'âge comme celle en cause dans la présente affaire ne relève directement d'aucun des trois cas de figure susmentionnés.

61 — Voir, en ce sens, arrêt du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, points 52 à 83) ; voir également point 31 des conclusions que nous avons présentées dans l'affaire Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:248).

62 — Arrêts du 26 septembre 2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, point 48), et du 26 septembre 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, point 43).

63 — Arrêt du 26 septembre 2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, point 49) ; voir également point 36 des conclusions que nous avons présentées dans cette affaire (EU:C:2013:65).

125. Tout d'abord, la limite d'âge en question ne constitue pas une condition d'adhésion au régime de prévoyance professionnel (premier cas de figure). En effet, c'est M. Parris qui est *affilié* au régime de prévoyance, comme l'ont également souligné le Trinity College Dublin et la Commission lors de l'audience. M. Parris est affilié au régime en cause en raison de son contrat de travail avec le Trinity College Dublin depuis l'année 1972, et cette affiliation n'a jamais dépendu de la question de savoir si et quand un mariage ou un partenariat enregistré a été conclu.

126. La limite d'âge litigieuse ne fixe pas davantage un âge limite pour bénéficier de prestations (deuxième cas de figure). La limite des 60 ans ne fournit aucune indication quant à la question de savoir si l'âge du partenaire de M. Parris lui ouvre le droit au bénéfice d'une pension de survie, puisqu'elle est précisément liée non pas à *son* âge, mais à l'âge *de M. Parris* au moment du mariage ou de la conclusion du partenariat enregistré.

127. Finalement, comme le constate expressément la juridiction de renvoi, la limite des 60 ans ne constitue pas non plus un critère utilisé dans le régime de prévoyance professionnel en cause pour les calculs actuariels<sup>64</sup> (troisième cas de figure).

*ii) Sur la question de l'application par analogie de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78*

128. On pourrait à la rigueur se montrer plus ouvert dans la lecture de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78, en assimilant la limite des 60 ans à une condition d'adhésion (premier cas de figure) ou de bénéfice de la pension de vieillesse (deuxième cas de figure). En effet, il ne fait aucun doute que la limite d'âge litigieuse ici constitue une condition qui doit être remplie pour étendre le régime de prévoyance au conjoint ou au partenaire survivant d'un travailleur (d'une manière analogue à une « condition d'adhésion » au sens du premier cas de figure) et pour que le conjoint ou partenaire survivant puisse bénéficier d'une pension de survie (d'une manière analogue à une « condition d'admissibilité aux prestations de retraite » au sens du deuxième cas de figure).

129. Cependant, une analyse attentive fait apparaître qu'une application par analogie de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 à une limite d'âge comme celle en cause ici n'est pas convaincante.

130. D'une part, l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 constitue une exception qui doit être interprétée de manière restrictive<sup>65</sup>, et qui ne saurait être étendue par analogie à d'autres cas que ceux concrètement prévus par le législateur de l'Union<sup>66</sup>. Cela vaut a fortiori sachant que les mesures autorisées à l'article 6, paragraphe 2, de la directive, contrairement à celles relevant de l'article 6, paragraphe 1, sont énumérées à titre exhaustif et non en tant que simples exemples<sup>67</sup>.

131. D'autre part, la limite d'âge en question ne poursuit pas, dans la présente espèce, le même objectif que les limites d'âge classiques imposées pour l'adhésion ou pour le bénéfice d'une pension de vieillesse, visées à l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78. Ces limites d'âge classiques assurent que soit respecté un rapport équilibré entre, d'une part, l'espérance de vie estimée de la personne qui bénéficiera des prestations – et par là même la durée estimée du bénéfice des prestations – et, d'autre part, les cotisations versées. Une limite d'âge comme celle en cause ici ne

64 — En tout cas, d'après les informations fournies par le Labour Court (tribunal du travail), une telle composante de calcul actuariel n'a pas pu être démontrée.

65 — Arrêts du 26 septembre 2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, points 46 et 52), ainsi que du 26 septembre 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, point 41).

66 — Comme il ressort de l'arrêt du 26 septembre 2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, points 51 et 52), l'interdiction de l'extension par analogie de l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 est opérante même lorsqu'il s'agit de justifier des « formes moins sévères de discrimination fondée sur l'âge ».

67 — Arrêt du 26 septembre 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, point 391). Ce n'est pas sans raison que le libellé de l'article 6, paragraphe 2, contrairement à celui de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 ne comporte pas l'adverbe « notamment ».

saurait réaliser un tel objectif. En effet, elle n'indique pas combien de temps *le travailleur* (M. Parris en l'espèce) a été affilié au régime de pension professionnel, ou depuis combien de temps il l'est, pas plus qu'elle ne dit quoi que ce soit sur l'âge – et donc indirectement sur l'espérance de vie – *de la personne qui recevra les prestations* (c'est-à-dire le partenaire de M. Parris en l'espèce).

132. Par conséquent, une limite d'âge comme celle qui fait l'objet du présent litige ne relève d'aucune des justifications prévues à l'article 6, paragraphe 2 de la directive, même en appliquant cette disposition par analogie.

**b) Absence de justification en vertu de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78**

133. Il reste à apprécier si une limite d'âge de 60 ans comme celle en cause ici peut être justifiée au regard de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

134. L'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 permet essentiellement des inégalités de traitement fondées sur l'âge qui poursuivent un objectif légitime et qui répondent à un contrôle de la proportionnalité, sachant que l'on entend par objectifs légitimes « notamment [...] des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle ».

135. Or, une limite d'âge comme celle qui fait l'objet du présent litige ne poursuit manifestement pas d'objectif de politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle. Pas plus qu'elle ne sert, d'après les informations disponibles, à la « reconnaissance sociale » de longues années de partenariat aux côtés du travailleur, en gros, de la « femme au foyer »<sup>68</sup>. Son seul objectif est plutôt d'empêcher qu'il soit abusé du régime de prévoyance professionnel, et c'est seulement au regard de cet objectif qu'il y a lieu d'analyser ici l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

136. Certes, il ne semble pas exclu, à première vue, que même une mesure visant à lutter contre les abus puisse se fonder sur l'article 6, paragraphe 1. En effet, l'utilisation de l'adverbe « notamment » dans le libellé de cette disposition pourrait être compris dans le sens que les « objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle » expressément mentionnés par le législateur de l'Union constituent une énumération à simple titre d'exemple, non exhaustive, qui est sans préjudice de la fixation de limites d'âge poursuivant d'autres objectifs légitimes.

137. Or, comme la Cour l'a déjà affirmé à maintes reprises<sup>69</sup>, les « objectifs légitimes » au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive ont tous en commun d'avoir trait, par nature, à la *politique sociale*. Ce n'est que dans la catégorie des objectifs de *politique sociale* que l'énumération de l'article 6, paragraphe 1, n'est pas exhaustive. En revanche, l'article 6, paragraphe 1, ne constitue *nullement* une base juridique pour des inégalités de traitement fondées sur l'âge qui poursuivent des objectifs autres que ceux de politique sociale.

138. Cette jurisprudence est parfaitement compréhensible lorsque l'on considère la fonction et la position de l'article 6, paragraphe 1, dans l'économie de la directive 2000/78. Il s'agit d'une disposition spéciale qui sert principalement à justifier des inégalités de traitement *directes* fondées sur l'âge, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78.

68 — Voir, à cet égard, plus haut, points 70 et 71 des présentes conclusions.

69 — Arrêts du 5 mars 2009, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, point 46) ; du 18 juin 2009, *Hütter* (C-88/08, EU:C:2009:381, point 41), ainsi que du 13 septembre 2011, *Prigge e.a.* (C-447/09, EU:C:2011:573, points 80 à 82) ; voir également point 31 et note 29 des conclusions que nous avons présentées dans l'affaire *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:248).



139. Même si en vertu de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 on peut justifier une multitude de ces inégalités de traitement, cette disposition ne saurait être interprétée d'une manière tellement large qu'elle permettrait de poursuivre *n'importe quel* objectif légitime. Autrement, l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 serait identique, par son contenu, à son article 2, paragraphe 2, sous b), i), qui justifie des inégalités de traitement *indirectes*. La distinction entre discrimination directe et discrimination indirecte fondée sur l'âge se brouillerait, et les motifs pouvant les justifier seraient les mêmes pour les deux catégories. Cela serait contraire à l'économie de la directive 2000/78.

140. En effet, d'après l'économie de la directive 2000/78 – comme d'ailleurs généralement en droit de l'Union – seule une inégalité de traitement *indirecte* peut être justifiée au regard d'un objectif légitime quel qu'il soit, à condition de respecter le principe de proportionnalité, alors que pour justifier des inégalités de traitement *directes* les critères applicables sont plus stricts, avec la conséquence que seuls les objectifs expressément prévus par le droit de l'Union peuvent être poursuivis de cette façon.

141. Conformément à cela, le champ d'application de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 ne saurait être étendu au-delà du domaine de politique sociale qui y est expressément mentionné, pour viser d'autres objectifs légitimes de quelque nature que ce soit.

142. Par conséquent, une limite d'âge comme celle en cause ici, qui, eu égard à toutes les informations dont nous disposons, ne poursuit pas de véritables objectifs de politique sociale, ne saurait se justifier par référence à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

### *c) Observations conclusives sur la deuxième question*

143. Seulement pour le cas où la Cour ne partagerait pas notre opinion et proposerait une lecture extensive de l'article 6 paragraphe 1 ou 2, de la directive 2000/78, nous relèverons que le principe de proportionnalité, qui est un principe général du droit de l'Union, doit être pris en considération dans tous les cas<sup>70</sup>.

144. Le contrôle de la proportionnalité en question, au regard de la discrimination fondée sur l'âge, ne saurait, d'après nous, aboutir à une conclusion différente de celle que nous avons exposée plus haut<sup>71</sup> en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

145. On ne voit aucune raison pour laquelle la limite des 60 ans devrait être jugée plus favorablement au regard de la proportionnalité, lorsqu'il s'agit d'une discrimination fondée sur l'âge plutôt que d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. À la rigueur, le contrôle de la proportionnalité dans le cadre de la discrimination fondée sur l'âge devrait être plus sévère, du moment qu'il s'agit ici d'une inégalité de traitement *directe* au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, alors qu'au regard de l'orientation sexuelle, on est en présence seulement d'une inégalité de traitement *indirecte* au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78. En outre, le fait que le traitement défavorable réservé aux travailleurs tels que M. Parris n'ait pas, en l'espèce, seulement une composante liée à l'âge, mais concerne également l'orientation sexuelle de l'intéressé, c'est-à-dire qu'elle est renforcée par un second facteur parmi ceux visés à l'article 1<sup>er</sup> de la directive, plaide pour que soient appliqués des critères plus stricts dans le cadre du contrôle de la proportionnalité.

70 — À cet égard, l'affirmation des administrations défenderesses selon laquelle les limites d'âge au sens de l'article 6, paragraphe 2, n'exigent « aucune justification » ne saurait être partagée. Même de telles limites d'âge doivent bien évidemment répondre à un contrôle de la proportionnalité.

71 — Voir plus haut, points 74 à 99 des présentes conclusions.

### 3. Conclusion intermédiaire

146. Globalement, il convient donc de considérer, en ce qui concerne la deuxième question, que le fait de prévoir, dans un régime de prévoyance professionnel, que le droit au bénéfice d'une pension de survie pour des partenaires de même sexe est soumis à la condition que le partenariat enregistré ait été conclu avant le 60<sup>e</sup> anniversaire du travailleur affilié audit régime constitue une discrimination directe fondée sur l'âge, interdite en vertu de l'article 2, paragraphe 1, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, dès lors qu'il était juridiquement impossible pour l'intéressé de conclure un tel partenariat enregistré ou de se marier avant d'atteindre cette limite d'âge.

#### D – Discrimination due à l'effet combiné de plusieurs facteurs (troisième question préjudicielle)

147. Par sa troisième question, la juridiction de renvoi souhaite savoir, pour l'essentiel si, au regard de la directive 2000/78, on est en présence d'une discrimination interdite même lorsqu'une mesure n'a pas d'effet défavorable *seulement* en raison de l'âge ou *seulement* en raison de l'orientation sexuelle, mais produit un tel effet en raison d'une combinaison de ces deux motifs d'inégalité de traitement.

148. Cette question n'est posée que pour le cas où les première et deuxième questions préjudicielles recevraient une réponse négative. Puisque dans le cadre des deux questions précédentes nous partons du principe que l'on est en présence d'une discrimination interdite par le droit de l'Union, d'une part, en raison de l'orientation sexuelle (discrimination indirecte)<sup>72</sup> et, d'autre part, en raison de l'âge (discrimination directe)<sup>73</sup>, il n'y a pas lieu, a priori, de répondre à la troisième question. Dans un souci d'exhaustivité, nous nous pencherons néanmoins sur celle-ci.

149. Par cette question, le juge de renvoi demande essentiellement à la Cour de préciser de quelle manière, eu égard aux interdictions des discriminations en droit de l'Union, il faut traiter les désavantages que des personnes subissent en raison de la *combinaison* d'au moins deux motifs d'inégalité de traitement<sup>74</sup>. Même si elle a déjà été saisie, par le passé, de cas dans lesquels plusieurs de ces facteurs sommeillaient en coulisse<sup>75</sup>, la Cour n'a jusqu'ici – pour autant que nous sachions – pas eu l'occasion de se prononcer concrètement sur cette question.

150. Il s'agit d'une problématique connue depuis longtemps, en doctrine, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Union européenne<sup>76</sup>. Par exemple, aux États-Unis d'Amérique, on se demandait dès la fin des années 80 comment il fallait agir dans des cas où certaines mesures pénalisaient particulièrement les femmes d'une couleur de peau donnée<sup>77</sup>.

72 – Voir plus haut, point 110 des présentes conclusions.

73 – Voir plus haut, point 146 des présentes conclusions.

74 – La notion de « discrimination multiple » a parfois été utilisée. Ce terme peut toutefois induire en erreur, du moment qu'il suggère que l'on est en présence de deux inégalités de traitement, dont chacune peut déjà – totalement indépendamment l'une de l'autre – être considérée comme une discrimination et pourrait être encore renforcée par l'ajout d'autres motifs d'inégalité de traitement. Or, la question qui nous occupe ici a trait à la combinaison d'au moins deux facteurs, dont chacun, pris isolément, ne conduit pas encore à une discrimination de l'intéressé.

75 – Nous songeons notamment aux arrêts du 18 novembre 2010, Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, combinaison de l'âge et du sexe) ; du 6 décembre 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, combinaison de l'âge et du handicap) ; du 18 mars 2014, Z (C-363/12, EU:C:2014:159, combinaison du sexe et d'un éventuel handicap), ainsi qu'à l'affaire pendante Milkova (C-406/15, combinaison du handicap et du statut de fonctionnaire).

76 – Burri, S., Schiek, D., *Multiple Discrimination in EU Law – Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination ?*, publié par la Commission, 2009, p. 3 et 4 ; Baer, S., Bittner, M., Götsche, A. L., *Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse*, Berlin, 2010, p. 10 et suiv. ; Bamforth, N., Malik, M., O'Conneide, C., *Discrimination Law : Theory and Context*, Londres, 2008, p. 541 ; voir également le rapport confié à la Commission et publié au mois de septembre 2007, *Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et lois*.

77 – Crenshaw, K., « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine », dans *The University of Chicago Legal Forum*, 1989, p. 139 à 167.

151. Le Parlement européen<sup>78</sup> et la Commission<sup>79</sup> se sont aussi penchés, fût-ce marginalement, sur cette question ces dernières années. Il est d'autant plus surprenant que la Commission se soit abstenue, dans la présente affaire, de prendre concrètement position sur ce problème.

152. Le législateur de l'Union n'a certes pas adopté de disposition explicite concernant la problématique qui nous occupe. Il ne faut cependant pas en conclure hâtivement que la directive 2000/78 ne fournit aucun outil face à la combinaison de différents motifs d'inégalité de traitement. À plusieurs endroits, dans la directive, il apparaît que ses rédacteurs étaient parfaitement conscients de l'existence de cette problématique et sont partis du principe qu'elle trouvait une solution adéquate dans les instruments mis à disposition par la directive<sup>80</sup>.

153. La combinaison d'au moins deux motifs d'inégalité de traitement constitue une particularité qui confère à une affaire comme celle qui nous occupe une dimension nouvelle et dont il doit être tenu compte dans son appréciation au regard du droit de l'Union. Ce serait méconnaître l'importance de l'interdiction de discrimination consacrée à l'article 1<sup>er</sup>, en combinaison avec l'article 2 de la directive 2000/78 que de disséquer une situation de vie comme celle de la présente espèce et de l'apprécier isolément, du point de vue seulement de l'un ou de l'autre motif d'inégalité de traitement. C'est pourquoi la règle fondamentale de la directive, selon laquelle *aucune* discrimination en raison de l'un des motifs d'inégalité de traitement qu'elle prévoit ne doit se produire (article 2, paragraphe 1, lu en combinaison avec l'article 1<sup>er</sup> de la directive), doit valoir également pour les cas où une éventuelle discrimination repose sur une combinaison de plusieurs de ces motifs.

154. Si un traitement défavorable ne peut pas être imputé à *l'un* des critères d'inégalité de traitement visés à l'article 1<sup>er</sup> de la directive 2000/78 *seulement* (religion, convictions, handicap, âge ou orientation sexuelle), comme la juridiction de renvoi le précise en fondement de sa troisième question, alors il y a lieu, d'après nous, d'apprécier les faits sous l'angle de la *discrimination indirecte*. Dans ce cas, il convient donc d'apprécier, conformément à l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, si les intéressés peuvent être particulièrement pénalisés par la mesure en question, et ce spécialement en raison de la combinaison d'au moins deux motifs d'inégalité de traitement.

155. Si le fait d'être pénalisé de manière particulière au regard d'*un* des facteurs cités à l'article 1<sup>er</sup> de la directive 2000/78 suffit pour considérer qu'une situation relève de la catégorie des discriminations indirectes au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive<sup>81</sup>, alors il doit en aller de même lorsque les personnes concernées sont pénalisées de manière particulière non pas en raison d'un seul, mais de la combinaison d'au moins deux des facteurs en question. En effet, la portée de l'interdiction des discriminations dans la directive 2000/78 ne saurait être définie de manière restrictive eu égard à son caractère fondamental<sup>82</sup>.

78 — Résolution législative du Parlement européen du 2 avril 2009 sur la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle [P6\_TA(2009) 0211, p. 21 et 22].

79 — Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil – Rapport commun sur l'application de la directive [2000/43] et de la [directive 2000/78], présenté le 17 janvier 2014 [COM(2014) 2 final].

80 — Ainsi, le législateur de l'Union soumet le motif spécial justificatif des discriminations fondées sur la religion ou sur les convictions, introduit en faveur des entreprises de tendance à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, à la réserve expresse qu'il « ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif ». D'une façon analogue, le législateur de l'Union permet, à l'article 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78, de fixer certaines limites d'âge, « à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe ». En outre, au considérant 3 de la directive, il est souligné en particulier que « les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples ». Par ailleurs, la Commission affirme également, en passant, dans un rapport du 17 janvier 2014, que la directive 2000/78 permet déjà, dans une certaine mesure, « d'aborder une combinaison d'au moins deux motifs de discrimination » [COM(2014) 2 final, p. 10 et 11].

81 — Voir, à cet égard, plus haut, points 54 à 64 des présentes conclusions.

82 — Voir, dans le même sens, en ce qui concerne la directive apparentée 2000/43, arrêts du 12 mai 2011, Runevič-Vardyn et Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, point 43), ainsi que du 16 juillet 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, points 42 et 66).

156. Dans un cas comme celui de la présente espèce, il y aurait lieu de considérer qu'en application de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, on est en présence d'une pénalisation particulière de travailleurs comme M. Parris en raison d'une combinaison de leur orientation sexuelle et de leur âge, et ce au motif que les conditions d'assurance entraînent de facto que leur partenaire survivant serait systématiquement et spécialement exclu du bénéfice de la pension de survie<sup>83</sup> : certes le bénéfice de la pension de survie au profit de leur partenaire dépend, pour tous les travailleurs, de la condition (en apparence neutre) qu'ils se soient mariés ou aient conclu un partenariat enregistré avant leur 60<sup>e</sup> anniversaire. Or, en réalité, de cette manière, les travailleurs homosexuels nés avant l'année 1951 – à la différence de toutes les autres catégories de travailleurs – sont spécialement et systématiquement exclus du bénéfice de ce type de pension de survie, et ce au motif qu'ils n'auraient jamais pu remplir ladite condition, même s'ils l'avaient voulu.

157. Mais ce n'est pas tout. La combinaison d'au moins deux des motifs d'inégalité de traitement cités à l'article 1<sup>er</sup> de la directive 2000/78 peut également avoir pour effet que, dans le cadre du *contrôle de la proportionnalité*, lorsque l'on met en balance les différents intérêts, le plateau de la balance soit plus chargé du côté des travailleurs désavantagés, ce qui augmente la probabilité que l'on soit en présence d'une *atteinte excessive* des intérêts des intéressés et que l'exigence de proportionnalité au sens strict ne soit pas satisfaite.

158. C'est exactement ce qui se passe dans la présente affaire : comme nous l'avons exposé plus haut<sup>84</sup>, la limite d'âge litigieuse est disproportionnée, au motif qu'elle grève d'une manière excessive les travailleurs concernés tels que M. Parris, qui sont homosexuels *et* qui sont nés avant l'année 1951.

159. En fin de compte, il y aurait donc lieu de reconnaître l'existence d'une discrimination indirecte interdite à l'article 2, paragraphe 1, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78, dès lors que les conditions d'assurance du régime de prévoyance professionnel en question devaient s'avérer défavorables non pas en raison seulement de l'âge ou seulement de l'orientation sexuelle, mais précisément en raison d'une combinaison de ces deux motifs d'inégalité de traitement.

## **E – Effets dans le temps de l'arrêt de la Cour dans la présente affaire**

160. Quant aux affirmations des administrations défenderesses, il convient de rappeler que la Cour est en principe libre, à titre tout à fait exceptionnel, en raison de considérations impérieuses de sécurité juridique, de limiter dans le futur les effets de son arrêt, notamment lorsqu'il affecte une multitude de relations juridiques basées sur la bonne foi et qu'il faut s'attendre à d'importantes conséquences financières<sup>85</sup>.

161. Dans la présente espèce, toutefois, aucun élément concret n'indique qu'une telle démarche serait justifiée. À défaut d'autres indications, il convient dès lors de partir du principe qu'une disposition comme celle en cause ici, qui entraîne spécialement une pénalisation des homosexuels nés avant l'année 1951, affecte moins de travailleurs ou de survivants que ce ne serait le cas en présence d'une discrimination fondée sur le sexe, comme celle qui a fait l'objet de l'arrêt Barber<sup>86</sup>. Par conséquent, l'éventuelle charge supplémentaire supportée par le régime de prévoyance professionnel en cause et d'autres régimes de prévoyance comparables devrait demeurer dans des limites supportables. Cela vaut d'autant plus que le financement de ce régime prévoyait ab initio que les travailleurs se marieraient. Si M. Parris avait épousé une femme, le financement de sa pension de survie, pour autant que l'on puisse en juger, aurait été pris en compte sans problème par le régime de prévoyance.

83 — Toujours en supposant qu'il n'y ait pas lieu de reconnaître une discrimination en raison d'un seul des deux facteurs pris isolément, comme nous le faisons dans le cadre des première et deuxième questions.

84 — Voir, à cet égard, points 74 à 99 des présentes conclusions.

85 — Arrêts du 8 avril 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56, points 69 et 70) ; du 17 mai 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, point 44), ainsi que du 15 décembre 1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, point 144).

86 — Arrêt du 17 mai 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209).

162. Indépendamment de cela, la Cour refuse généralement de limiter dans le temps les effets d'un arrêt, lorsqu'il ne s'agit pas du premier arrêt rendu au sujet d'une question juridique donnée<sup>87</sup>. C'est le cas ici. L'applicabilité de la directive 2000/78 aux pensions de survie au titre de régimes de prévoyance professionnels est établie depuis l'arrêt Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179). Du moment que dans ladite affaire, la Cour avait expressément refusé de limiter dans le temps les effets de l'arrêt<sup>88</sup>, une telle démarche n'a pas lieu d'être entreprise dans la présente espèce.

163. Si la Cour devait néanmoins poser une telle limitation, il conviendrait alors d'en exclure, conformément à la jurisprudence constante, à tout le moins les droits des personnes qui auraient pris en temps utile des initiatives en vue de sauvegarder leurs droits, que ce soit par une action en justice ou par une réclamation équivalente<sup>89</sup>. Au nombre de ces personnes, on peut certainement compter M. Parris.

## VI – Conclusion

164. Eu égard aux considérations exposées ci-dessus, nous proposons à la Cour de répondre à la demande de décision à titre préjudiciel introduite par le Labour Court de la manière suivante, en partant de la première question préjudicielle :

Le fait de prévoir, dans un régime de prévoyance professionnel, que le droit au bénéfice d'une pension de survie pour les partenaires de même sexe est soumis à la condition que le partenariat enregistré ait été conclu avant le 60<sup>e</sup> anniversaire du travailleur affilié audit régime constitue une discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle, interdite en vertu de l'article 2, paragraphe 1, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 2, sous b), 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 dès lors qu'il était juridiquement impossible pour l'intéressé de conclure un tel partenariat enregistré ou de se marier avant d'atteindre cette limite d'âge.

87 — Arrêts du 17 mai 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, point 41) ; du 15 décembre 1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, point 142) ; du 6 mars 2007, Meilicke e.a. (C-292/04, EU:C:2007:132, point 36), ainsi que du 1<sup>er</sup> avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, point 77).

88 — Arrêt du 1<sup>er</sup> avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, points 77 à 79).

89 — Arrêts du 17 mai 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, point 44), et du 15 décembre 1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, point 144) ; voir, dans un sens analogue, arrêt du 17 décembre 2015, UNIS et Beaudout Père et Fils (C-25/14 et C-26/14, EU:C:2015:821, point 53).