



Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCATE GÉNÉRALE
M^{ME} JULIANE KOKOTT
présentées le 7 mai 2020¹

Affaire C-223/19

**YS
contre
NK**

[demande de décision préjudicielle formée par le Landesgericht Wiener Neustadt (tribunal régional de Wiener Neustadt, Autriche)]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Égalité de traitement des hommes et des femmes en matière de rémunération et de sécurité sociale – Directive 2006/54/CE – Pensions d'entreprise – Pensions spéciales – Pensions d'entreprise sous la forme d'une prestation définie directe versée par l'employeur – Retenue de primes conservatoires de pension – Non-augmentation des pensions spéciales – Discrimination indirecte des hommes – Directive 2000/78/CE – Discrimination fondée sur l'âge – Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Articles 20 et 21 – Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe, la fortune et l'âge »

I. Introduction

1. Une réglementation nationale qui, entre autres, introduit une prime sur des « pensions spéciales » particulièrement élevées en vue d'assurer la couverture des retraites discrimine-t-elle indirectement les hommes, en tant que bénéficiaires principaux de pensions particulièrement élevées, par rapport aux femmes, qui perçoivent en moyenne des pensions sensiblement moins élevées ?
2. C'est là la question centrale qui fait l'objet de la présente demande de décision préjudicielle.
3. Afin d'assurer le financement à long terme des droits à pension, le législateur autrichien a mené, depuis la fin des années 90, différentes réformes. Ainsi, outre l'assurance retraite légale et les pensions des fonctionnaires, les pensions d'entreprise sous la forme de ce qu'on appelle des prestations définies directes, versées par des entreprises contrôlées par l'État, peuvent indirectement grever les finances publiques. En effet, par les accords y afférents, une entreprise s'engage directement à verser mensuellement au bénéficiaire, après son départ à la retraite, un montant préalablement fixé. Ainsi, des engagements d'entreprises publiques à verser des montants particulièrement élevés affectent les recettes publiques en ce qu'ils entraînent des versements de dividendes moindres au profit de leurs détenteurs de parts.

¹ Langue originale : l'allemand.

4. Le requérant dans l'affaire au principal bénéficie d'une telle pension d'entreprise sous la forme d'une prestation définie directe versée par une entreprise à participation étatique majoritaire. Depuis 2015, son ancien employeur retient, d'une part, ce qu'on appelle une prime conservatoire de pension du montant de sa retraite d'entreprise. D'autre part, lors de l'adaptation des retraites pour 2018, il a été interdit aux entreprises contrôlées par l'État de procéder à l'augmentation annuelle contractuellement prévue de ces pensions d'entreprise, lorsque l'ensemble des revenus des retraites du bénéficiaire dépasse un certain montant.

5. Dès lors que les dispositions décrites ci-dessus affecteraient davantage d'hommes que de femmes et davantage de personnes âgées que de jeunes, le requérant les considère discriminatoires et donc contraires au droit de l'Union. Il appartient donc à la Cour de clarifier, dans la présente affaire, si les directives contre les discriminations et les dispositions de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »), et, notamment, ses articles 20 et 21, s'opposent à de telles dispositions nationales.

II. Le cadre juridique

A. Le droit de l'Union

1. La directive 2000/78/CE

6. 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 travail² a pour objet, conformément à son article 1^{er}, d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination « fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

7. L'article 3, paragraphe 1, de la directive 2000/78 définit son champ d'application comme suit :

« 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. »

2. Directive 2006/54/CE

8. La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (ci-après la « directive 2006/54 »)³ contient, conformément à son article 1^{er}, entre autres, des dispositions en ce qui concerne « les conditions de travail, y compris les rémunérations » et « les régimes professionnels de sécurité sociale ».

² JO 2000, L 303, p. 16.

³ JO 2006, L 204, p. 23.

9. L'article 2 de cette directive dispose :

« 1. Aux fins de la présente directive, on entend par :

- a) "discrimination directe" : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;
- b) "discrimination indirecte" : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires ;

[...]

- e) "rémunération" : le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ;
- f) "régimes professionnels de sécurité sociale" : les régimes non régis par la directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative. »

10. L'article 4 de la directive 2006/54 dispose :

« Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération.

En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe. »

11. L'article 5 de la directive 2006/54 prévoit :

« Sans préjudice de l'article 4, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les régimes professionnels de sécurité sociale, en particulier en ce qui concerne :

[...]

- c) le calcul des prestations, y compris les majorations dues au titre du conjoint et pour personne à charge, et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations. »

B. Le droit national

1. Betriebspensionengesetz (loi sur la pension d'entreprise)

12. Les pensions de retraite d'entreprise, en Autriche, sont régies par le Betriebspensionengesetz (loi sur la pension d'entreprise, ci-après le « BPG »)⁴.

13. En vertu de l'article 1, paragraphe 1, du BPG, ce dernier s'applique aux prestations définies accordées par l'employeur au travailleur dans le cadre d'une relation de travail de droit privé à titre de complément de l'assurance retraite légale.

14. L'article 2 du BPG, intitulé « Types de prestations définies », prévoit ce qui suit :

« Les prestations définies sont, au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, des obligations de l'employeur, résultant de déclarations unilatérales, de conventions individuelles ou de dispositions des conventions collectives,

1. d'effectuer des versements à un fonds de pension ou à une institution au sens de l'article 5, point 4, du Pensionskassengesetz [...], au bénéfice de l'employé et de ses survivants ; [...]
2. de fournir des prestations directement à l'employé et à ses survivants (prestations définies directes) ;
3. de verser des primes pour une assurance vie souscrite au bénéfice de l'employé et de ses survivants. »

2. Dispositions concernant la retenue de primes conservatoires de pension

15. La retenue de primes conservatoires de pension est fondée sur le Sonderpensionenbegrenzungsgesetz (loi sur la limitation des pensions spéciales, ci-après le « SpBegrG »)⁵, du 1^{er} janvier 2015. Le SpBegrG constitue un recueil qui est venu modifier de nombreuses lois fédérales, parmi lesquelles notamment le Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre (loi constitutionnelle fédérale sur la limitation de la rémunération des fonctionnaires, ci-après le « BezBegrBVG »)⁶. Le BezBegrBVG prévoit l'introduction de seuils maximaux pour la rémunération de certains fonctionnaires fédéraux et employés du secteur public. En outre, il habilite le législateur fédéral à introduire des primes conservatoires de pension retenues sur les pensions de retraite et de prévoyance desdits fonctionnaires ainsi que sur les prestations définies directes d'anciens employés de personnes morales soumises au contrôle du Rechnungshof (Cour des comptes, Autriche), lorsque les rémunérations ou droits en question dépassent une certaine limite maximale. L'article 10, paragraphe 6, du BezBegrBVG habilite les législateurs des Länder à introduire une telle prime conservatoire de pension au niveau du Land.

16. Sur le fondement de cette habilitation, le Land de Basse-Autriche a adopté l'article 24a du Niederösterreichisches Landes- und Gemeindebezügegesetz (loi sur les salaires du Land et des communes de Basse-Autriche, ci-après le « NÖ Landes- und GemeindebezügeG »)⁷. Cette disposition est libellée comme suit :

« (1) Les bénéficiaires de pensions à prestations définies

⁴ BGBl. 282/1990.

⁵ BGBl. I, 46/2014.

⁶ BGBl. I, 64/1997.

⁷ LGBl. 0032-14.

- a. de personnes morales constituées en vertu du droit du Land,
- b. de personnes morales soumises au contrôle du Rechnungshof en raison d'une participation majoritaire ou d'un contrôle effectif dû à des mesures financières, économiques ou organisationnelles du Land de Basse-Autriche, d'une ou plusieurs communes de Basse-Autriche ou d'une association de communes,

doivent verser une prime conservatoire de pension pour la partie qui dépasse le montant mensuel de l'assiette de cotisation maximale conformément à l'article 45 [ASVG]. Cela s'applique également aux versements exceptionnels.

(2) La prime conservatoire de pension est retenue par l'organisme payeur et est versée à la personne morale constituée en vertu du droit du Land ou à la société d'où proviennent les pensions.

(3) La prime conservatoire de pension s'élève à

1. 5 % pour la partie qui dépasse 100 % du montant mensuel de l'assiette de cotisation maximale, mais sans excéder 150 %,
2. 10 % pour la partie qui dépasse 150 % du montant mensuel de l'assiette de cotisation maximale, mais sans excéder 200 %,
3. 20 % pour la partie qui dépasse 200 % du montant mensuel de l'assiette de cotisation maximale, mais sans excéder 300 %,
4. 25 % pour la partie qui dépasse 300 % du montant mensuel de l'assiette de cotisation maximale. »

17. Il ressort de la décision de renvoi que la notion de « prestation définie » au sens de l'article 24a, paragraphe 1, du NÖ Landes- und GemeindebezügeG ne vise que les prestations définies directes au sens de l'article 2 point 2, du BPG. En effet, seules ces prestations définies directes relèvent de l'article 1^{er} du SpBegrG et sont dès lors visées par la disposition d'habilitation de l'article 10, paragraphe 6, du BezBegrBVG⁸.

3. Dispositions sur la limitation des augmentations des pensions

18. En vertu des articles 108f et 108h de l>Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (loi générale sur la sécurité sociale, ci-après l'« ASVG »)⁹, les montants légaux des pensions doivent être ajustés en appliquant un facteur dit d'ajustement suivant l'évolution des prix à la consommation.

19. Pour l'année civile 2018, le Pensionsanpassungsgesetz 2018 (loi de modification des pensions de retraite de 2018, ci-après le « PAG 2018 »)¹⁰ modifie ce mécanisme d'ajustement. Concrètement, le PAG a introduit l'article 711 de l'ASVG, lequel prévoit l'augmentation échelonnée suivante des retraites :

« (1) Par dérogation à l'article 108h, paragraphes 1, première phrase, et 2, l'augmentation des pensions pour l'année civile 2018 n'est pas effectuée selon le facteur d'ajustement, mais comme suit :

le montant total de la pension (paragraphe 2) est augmenté

⁸ Voir ErlRV 140 BlgNR 25. GP, p. 2.

⁹ BGBl. 189/1955.

¹⁰ BGBl. I, 151/2017.

1. de 2,2 % s'il ne dépasse pas 1 500 euros par mois ;
2. de 33 euros s'il s'élève à plus de 1 500 euros et à moins de 2 000 euros par mois ;
3. de 1,6 % s'il s'élève à plus de 2 000 euros et à moins de 3 355 euros par mois ;
4. d'un pourcentage diminuant de façon linéaire entre les valeurs mentionnées de 1,6 % à 0 % s'il s'élève à plus de 3 355 euros et à moins de 4 980 euros par mois.

Aucune augmentation n'est effectuée si le montant total de la pension est supérieur à 4 980 euros par mois.

(2) Le montant total de la pension d'une personne est la somme de toutes les pensions qu'elle perçoit au titre de la pension légale et auxquelles les réglementations en vigueur le 31 décembre 2017 donnaient droit [...] Toutes les prestations visées par le [SpBegrG] sont également considérées comme faisant partie du montant total de la pension si le bénéficiaire de la pension y a droit au 31 décembre 2017.

[...]

(6) [...] (Disposition constitutionnelle) L'ajustement pour l'année civile 2018 des prestations visées par le [SpBegrG] ne peut pas dépasser l'augmentation prévue au paragraphe 1 en tenant compte du montant total de la pension (paragraphe 2). »

III. Faits à l'origine du litige et questions préjudicielles

20. Le requérant est un ancien employé de NK, partie défenderesse dans la procédure au principal (ci-après la « défenderesse »). La défenderesse est une société par actions cotée en bourse et dans laquelle le Land de Basse-Autriche détient une participation majoritaire de 51 %.

21. Le 2 mars 1992, le requérant a conclu avec la défenderesse, alors que sa relation de travail était en cours, un contrat de pension comprenant une prestation définie directe. Cela veut dire que l'employeur s'est engagé, unilatéralement, à verser directement au travailleur, à la fin de la relation de travail, une pension d'entreprise d'un montant déterminé financée moyennant des provisions constituées par l'entreprise. Le contrat du requérant contient, en outre, une clause dite d'indexation, en vertu de laquelle les montants à verser sont augmentés annuellement du même pourcentage que celui de l'augmentation des salaires de la classe salariale la plus élevée prévus dans la convention collective applicable aux employés de la défenderesse.

22. Depuis le 1^{er} avril 2010, le requérant est à la retraite et perçoit à ce titre différentes prestations de pension. La défenderesse lui verse, entre autres, depuis le 17 décembre 2010, une pension d'entreprise sur la base du contrat du 2 mars 1992 prévoyant une prestation définie directe.

23. Depuis le 1^{er} janvier 2015, la défenderesse retient une partie de cette pension d'entreprise à titre de prime conservatoire de pension conformément à l'article 24a du NÖ Landes- und GemeindebezügeG.

24. De plus, la défenderesse n'a pas procédé, en 2018, à l'augmentation du montant à verser, conformément à la clause d'indexation, ledit montant étant concerné par les dispositions du PAG 2018, et notamment par l'article 711, paragraphe 6, de l'ASVG, selon lesquelles certains droits à pension ne doivent pas être augmentés, lorsque l'ensemble des revenus des retraites du bénéficiaire dépasse la somme de 4 980 euros.

25. Dans la procédure au principal, le requérant s'oppose à la retenue des primes conservatoires de pension et à l'omission de l'ajustement de sa pension d'entreprise en 2018. Il fait valoir essentiellement que les dispositions nationales sur lesquelles se fondent ces deux mesures le discriminent sur le fondement de son sexe, de son âge et de sa fortune, et qu'elles sont contraires aux directives contre les discriminations ainsi qu'à la Charte. En effet, selon lui, ces dispositions entraînent principalement des réductions des revenus de retraites particulièrement élevés basés sur d'anciens contrats et concernent nettement davantage d'hommes que de femmes.

26. Dans ces circonstances, le Landesgericht Wiener Neustadt (tribunal régional de Wiener Neustadt, Autriche), saisi du litige, a décidé de surseoir à statuer et de saisir la Cour de justice à titre préjudiciel des questions suivantes :

- « 1) Le champ d'application de la [directive 79/7/CEE¹¹] et/ou de la [directive 2006/54] englobe-t-il la réglementation d'un État membre lorsque celle-ci a pour effet qu'un nombre considérablement plus élevé d'hommes bénéficiaires d'une pension d'entreprise que de femmes bénéficiaires d'une pension d'entreprise se voient prélever des montants par leur ancien employeur lors du versement de ces pensions d'entreprise et que ces montants peuvent être utilisés librement par l'ancien employeur, et une telle réglementation est-elle discriminatoire au sens de ces directives ?
- 2) Le champ d'application de la [directive 2000/78] englobe-t-il la réglementation d'un État membre qui discrimine sur le fondement de l'âge parce qu'elle affecte sur le plan financier exclusivement des personnes âgées bénéficiaires, au titre du droit privé, d'une pension d'entreprise conclue sous la forme d'une prestation définie directe, alors que les personnes jeunes et plus jeunes qui ont conclu des contrats de pension d'entreprise ne sont pas affectées financièrement ?
- 3) Les dispositions de la Charte, notamment les interdictions de discrimination visées aux articles 20 et 21, doivent-elles être appliquées aux pensions d'entreprise même lorsque la réglementation de l'État membre ne comporte pas de discrimination interdite par les [directives 79/7, 2000/78 et 2006/54] ?
- 4) Les articles 20 et suivants de la Charte doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'un État membre qui met en œuvre le droit de l'Union au sens de l'article 51 de la Charte et qui discrimine sur le fondement du sexe, de l'âge, de la fortune ou sur d'autres fondements, tels que la situation financière dans laquelle se trouve actuellement leur ancien employeur, les personnes bénéficiaires d'une pension d'entreprise au titre du droit privé par rapport à d'autres personnes bénéficiaires d'une pension d'entreprise, et la Charte interdit-elle de telles discriminations ?
- 5) Une réglementation interne qui n'oblige qu'un petit groupe de personnes bénéficiaires, en vertu d'un contrat, d'une pension d'entreprise sous la forme d'une prestation définie directe, à se voir prélever des montants par leur ancien employeur, discrimine-t-elle également sur le fondement de la fortune au sens de l'article 21 de la Charte lorsque seules sont concernées des personnes percevant des pensions d'entreprise élevées ?
- 6) L'article 17 de la Charte doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation d'un État membre qui prévoit, directement par force de loi et sans indemnisation, une interférence équivalant à une confiscation dans un contrat conclu entre deux particuliers concernant une pension d'entreprise sous la forme d'une prestation définie directe, interférence qui pénalise un ancien salarié d'une entreprise, laquelle a anticipé le paiement de la pension d'entreprise et ne connaît pas de difficultés économiques ?

¹¹ Directive du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO 1979, L 6/24, p. 186, ci-après la « directive 79/7 »).

- 7) Une obligation légale pesant sur l'ancien employeur d'une personne bénéficiaire d'une pension d'entreprise de ne pas verser une partie du montant convenu (de la pension d'entreprise convenue) constitue-t-elle, en tant que violation de la liberté contractuelle, une atteinte au droit de propriété de l'employeur ?
- 8) L'article 47 de la Charte doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation d'un État membre qui confisque directement par force de loi et ne prévoit aucune autre possibilité de contester la confiscation que d'introduire contre le bénéficiaire de la confiscation (l'ancien employeur et débiteur du contrat de pension) une demande de dommages et intérêts et de remboursement du montant confisqué concerné ?

27. Dans la procédure devant la Cour, le requérant, la République d'Autriche et la Commission européenne ont présenté des observations écrites. Ces intervenants, ainsi que la défenderesse étaient représentés à l'audience, qui s'est tenue le 22 janvier 2020.

IV. Appréciation juridique

28. Au centre de la présente procédure préjudicielle se trouvent deux dispositions nationales qui affectent le montant de la pension d'entreprise que le requérant perçoit, sur le fondement de ce qu'on appelle une prestation définie directe, de son ancien employeur, une entreprise contrôlée par l'État.

29. Jusqu'à l'introduction du fonds de pension d'entreprise, le 1^{er} juillet 1990, de telles prestations définies directes représentaient la forme habituelle des pensions d'entreprise en Autriche. Dans le cadre de telles prestations définies directes, l'employeur s'engage à verser mensuellement au travailleur, à partir de son départ à la retraite, un certain montant. Les travailleurs qui exerçaient des fonctions de direction pouvaient souvent obtenir des accords sur des pensions d'entreprise particulièrement lucratifs. Entre-temps, la plupart des employeurs sont passés à un système de versements de cotisations mensuelles dans des fonds de pension d'entreprise ou des assurances-vie.

30. À présent, depuis 2015, d'une part, les pensions d'entreprise comme celle du requérant, dont le montant dépasse un certain seuil, font l'objet de retenues de primes conservatoires de pension. D'autre part, la pension d'entreprise du requérant n'a pas fait l'objet d'une augmentation en 2018, contrairement à ce qui était convenu dans la clause d'indexation, au motif que l'ensemble de ses pensions, qui comprend, outre la pension légale, également les prestations définies directes versées par des entreprises contrôlées par l'État, dépasse le seuil de 4 980 euros.

31. D'après les données fournies par la juridiction de renvoi, d'un point de vue statistique, les dispositions en cause concernent davantage d'hommes que de femmes, davantage de personnes âgées que de jeunes et davantage de personnes fortunées que de personnes sans fortune. La question se pose donc de savoir si ces dispositions sont compatibles avec les interdictions de la discrimination (indirecte) sur le fondement du sexe et de l'âge contenues dans les directives 79/7, 2000/78 et 2006/54. En outre, des violations des articles 17, 20, 21 et 47 de la Charte sont à prendre en considération.

32. Concrètement, la juridiction de renvoi souhaite savoir, en substance, par ses deux premières questions, si les directives en cause sont applicables (voir section A.) et si les dispositions nationales représentent une discrimination indirecte sur le fondement du sexe (voir section B.) ou de l'âge (voir section C.). En outre, elle s'interroge sur l'applicabilité de la Charte dans la procédure au principal et, dans l'affirmative, sur l'interprétation des droits fondamentaux susmentionnés au regard des dispositions litigieuses (voir section D.)

A. Sur le champ d'application des directives 79/7, 2000/78 et 2006/54 (premières parties respectives de la première et de la deuxième question préjudicielles)

33. Par les premières parties respectives de la première et de la deuxième question préjudicielles, qu'il convient d'analyser préalablement conjointement, la juridiction de renvoi veut savoir si des dispositions comme celles en cause dans la procédure au principal relèvent du champ d'application des directives 79/7, 2000/78 et 2006/54.

34. En ce qui concerne la directive 79/7, il découle de son article 3, paragraphe 1, sous a), que celle-ci ne s'applique qu'aux *régimes légaux*¹². Les dispositions litigieuses de l'article 24a du NÖ Landes- und GemeindebezügeG et de l'article 711, paragraphe 6, de l'ASVG portent en revanche sur des prestations définies qui, en vertu de la définition légale de l'article 1, paragraphe 1, du BPG, ont une nature contractuelle.

35. De telles pensions d'entreprise relèvent du champ d'application des directives 2000/78 et 2006/54.

36. En effet, elles représentent, en tant qu'obligations contractuelles dont le but est, entre autres, d'assurer à l'employé des droits à pension complémentaires en plus de l'assurance retraite légale, un système de sécurité sociale d'entreprise au sens de l'article 1, paragraphe 2, sous c), de la directive 2006/54. En outre, les pensions d'entreprise relèvent, selon une jurisprudence constante, de la notion de rémunération de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78 et de l'article 1, paragraphe 2, sous b), de la directive 2006/54¹³.

37. De l'avis du gouvernement autrichien, toutefois, les dispositions litigieuses ne doivent pas relever du champ d'application des directives susmentionnées, car elles représentent une sorte d'impôt spécial sur des droits à pension particulièrement élevés. Le gouvernement autrichien renvoie à cet égard à l'arrêt du 2 juin 2016, C, dans lequel la Cour a affirmé que l'introduction d'un impôt additionnel sur des revenus tirés de pensions de retraite, à partir d'un certain montant, à défaut d'un lien avec le contrat de travail, ne relève pas du champ d'application de la directive¹⁴.

38. Cependant, il convient de rétorquer à cet égard, premièrement, que, dans l'affaire C, la Cour est partie du principe que l'assujettissement à un impôt ne concerne pas la question de savoir selon quelles modalités ou conditions est déterminé le montant des prestations que le travailleur perçoit sur le fondement de son ancienne relation de travail. Il ne présente dès lors aucun lien avec la détermination de la « rémunération » au sens de la directive 2000/78¹⁵.

39. En revanche, l'article 24a du Landes- und GemeindebezügeG et l'article 711, paragraphe 6, de l'ASVG affectent directement le montant de la pension d'entreprise que l'employeur doit à l'ancien employé concerné sur le fondement des accords conclus en complément du contrat de travail. En effet, le retrait de la prime conservatoire de pension et l'interdiction d'augmentation conformément à la clause d'indexation font que l'employeur doit verser à son ancien employé un montant inférieur à celui convenu contractuellement.

¹² À savoir, notamment, l'assurance retraite légale, voir arrêt du 22 novembre 2012, Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, point 26).

¹³ Arrêts du 17 mai 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, point 12), du 7 janvier 2004, K. B. (C-117/01, EU:C:2004:7, point 25), du 1^{er} avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, point 44), et du 2 juin 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391, point 23). Voir également, à cet égard, considérant 13 de la directive 2006/54.

¹⁴ C-122/15, EU:C:2016:391, points 25 et 26.

¹⁵ Arrêt du 2 juin 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391, point 25).

40. Deuxièmement, en excluant l'applicabilité des directives en question, la Cour s'est fondée sur une notion formelle de l'impôt et s'est appuyée sur la circonstance que l'imposition des revenus des pensions relève de la compétence exclusive des États membres en matière de droit fiscal¹⁶. Le simple objectif des dispositions litigieuses qui est d'augmenter les recettes publiques et d'assurer ainsi la soutenabilité financière des droits à pension ne suffit toutefois pas à faire de celles-ci des dispositions fiscales.

41. Il découle des considérations qui précèdent que nous nous trouvons, ici, dans le champ d'application des directives 2006/54 et 2000/78.

B. Sur la discrimination indirecte fondée sur le sexe (première question préjudicielle)

42. Par la deuxième partie de sa première question, la juridiction de renvoi souhaite savoir, d'une part, si l'article 4, alinéa 2, et l'article 5, sous c), de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une disposition nationale qui prévoit, pour les bénéficiaires de « pensions spéciales », et notamment de prestations définies directes, versées par des entreprises contrôlées par l'État et qui dépassent un montant fixé légalement, la retenue d'une prime conservatoire de pension, lorsque ce dépassement concerne davantage les droits à pension des hommes que ceux des femmes.

43. D'autre part, la juridiction de renvoi se demande si l'article 4, alinéa 2, et l'article 5, sous c), de la directive 2006/54 s'opposent à une disposition qui entraîne, pour l'année 2018, à partir d'un montant global de revenus de pension de 4 980 euros, l'exclusion totale de l'augmentation contractuellement prévue d'une prestation définie directe versée par une entreprise contrôlée par l'État, lorsque davantage d'hommes que de femmes bénéficient d'un droit à pension d'un tel montant.

44. L'article 4, alinéa 2, et l'article 5, sous c), de la directive 2006/54 interdisent toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe au regard d'éléments de la rémunération et dans les régimes professionnels de sécurité sociale, et ce notamment en ce qui concerne le calcul des prestations.

45. Une discrimination directe fondée sur le sexe est à exclure, dans la présente espèce, car ni l'article 24a du NÖ Landes- und GemeindebezügeG ni l'article 711, paragraphe 6, de l'ASVG ne font dépendre l'obligation de verser une prime conservatoire de pension ni la non-augmentation de la pension d'entreprise du sexe du bénéficiaire de la prestation.

46. Selon l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2006/54 une discrimination indirecte peut toutefois se produire lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe¹⁷.

¹⁶ Arrêt du 2 juin 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391, points 25 et 26).

¹⁷ Voir également arrêts du 27 octobre 1998, Boyle e.a. (C-411/96, EU:C:1998:506, point 76), du 20 octobre 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, point 56), et du 8 mai 2019, Villar Láziz (C-161/18, EU:C:2019:382, point 37).

47. Le constat d'une discrimination indirecte s'opère par conséquent en deux étapes. Dans un premier temps, il y a lieu d'apprécier si l'on est en présence d'une différence de traitement sur le fondement d'un critère de distinction « neutre » (voir ci-dessous, sous 1)¹⁸. C'est seulement une fois que cela a été établi qu'il y a lieu, dans un deuxième temps, d'apprécier si le désavantage qu'entraîne la disposition en cause affecte des personnes d'un sexe d'une façon particulière par rapport à des personnes de l'autre sexe (voir ci-dessous, sous 2 et sous 3)¹⁹. Enfin, le cas échéant, il faut se demander si une justification est possible (voir ci-dessous, sous 4).

1. Sur l'existence d'une différence de traitement fondée sur des « dispositions, des critères ou des pratiques neutres »

48. L'article 24a du NÖ Landes- und GemeindebezügeG et l'article 711, paragraphe 6, de l'ASVG font dépendre l'obligation de verser une prime conservatoire de pension et l'exclusion de l'augmentation de la pension d'entreprise de trois conditions (neutres) : une personne doit, premièrement, avoir droit à une prestation définie directe, cette dernière doit, deuxièmement, provenir d'une entreprise contrôlée par l'État et, troisièmement, le droit en question doit s'élever à plus de 5 370 euros²⁰ ou à plus de 4 980 euros²¹.

49. De l'avis de la juridiction de renvoi, les dispositions litigieuses entraînent donc une différence de traitement des retraités fondée sur le *type de leur prestation définie*, sur le *type d'entreprise* qui est tenue de verser la prestation définie et sur *le montant de leur droit à pension*.

50. En effet, ni les bénéficiaires d'autres pensions d'entreprise qui dépassent les limites en cause, et, notamment, les prestations de fonds de pension ou d'assurances-vie (distinction selon le type de prestation définie), ni les bénéficiaires de prestations définies directes d'un montant égal versées par des entreprises privées (distinction selon le type d'entreprise), ni même les bénéficiaires de prestations définies directes versées par des entreprises contrôlées par l'État dont les droits à pension se situent au-dessous de la limite en cause (distinction selon le montant du droit à pension) ne sont tenus, selon l'article 24a du NÖ Landes- und GemeindebezügeG et l'article 711, paragraphe 6, de l'ASVG, de verser une prime conservatoire de pension ou ne sont exclus de l'augmentation de leur pension.

51. En ce qui concerne les deux premières distinctions, on peut déjà douter que l'on soit en présence d'une différence de traitement. En effet, selon une jurisprudence constante, une différence de traitement consiste en l'application de règles différentes à des situations comparables²². Le caractère comparable des situations doit être apprécié, quant à lui, à la lumière du but de la mesure concrètement en cause²³.

52. À cet égard, il convient de rappeler que les dispositions litigieuses, selon l'exposé du gouvernement autrichien, visent notamment à augmenter les recettes publiques. En effet, bien que les prestations définies directes ne soient pas directement versées par l'État, mais proviennent de provisions constituées par l'entreprise concernée, des obligations d'un montant particulièrement élevé réduisent

18 Voir arrêts du 27 mai 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320, point 18), du 6 décembre 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, point 27), du 13 juillet 2017, Kleinsteuher (C-354/16, EU:C:2017:539, points 28 et 39), et du 7 février 2019, Escribano Vindel (C-49/18, EU:C:2019:106, points 54 et 55).

19 Voir, en ce sens, arrêts du 13 janvier 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, point 74), du 27 mai 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320, point 19), du 6 décembre 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, point 27), et du 16 juillet 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462, point 57).

20 Ce montant constitue la limite fixée par l'article 45 de l'ASVG pour l'année 2020 sur laquelle se base l'article 24a, paragraphe 1, du NÖ Landes- und GemeindebezügeG.

21 Il s'agit là, selon l'article 711, paragraphe 6, de l'ASVG, lu en combinaison avec le paragraphe 1, de ce même article, de la limite maximale déterminante de l'ensemble des revenus des pensions.

22 Arrêts du 27 octobre 1998, Boyle e.a. (C-411/96, EU:C:1998:506, point 39), et du 16 juillet 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462, point 56).

23 Arrêts du 26 juin 2018, MB (Changement de sexe et pension de retraite) (C-451/16, EU:C:2018:492, point 42), et du 22 janvier 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, point 42).

les bénéficiaires de ladite entreprise et, par conséquent, les dividendes que celle-ci versera au trésor public. La retenue d'une prime conservatoire de pension ainsi que la non-augmentation des pensions d'anciens travailleurs touchant des prestations particulièrement élevées de la part d'entreprises contrôlées par l'État constitueraient donc un avantage indirect également pour les pouvoirs publics.

53. Pour ce motif, le champ d'application des dispositions en cause est limité aux prestations définies directes versées par des entreprises contrôlées par l'État. En effet, les pensions d'entreprise versées par des fonds de pension ou par une assurance ne constituent plus des obligations de l'employeur. Ainsi, ce type de pensions d'entreprise, même pour des entreprises contrôlées par l'État, n'affectent nullement les finances publiques indirectement. Il en va de même, en tout état de cause, des pensions d'entreprise versées par les entreprises privées.

54. Au regard des objectifs des mesures en question, la situation de bénéficiaires d'autres types de pensions d'entreprise et d'anciens employés d'entreprises privées ne semble nullement comparable, de ce simple fait, avec celle de bénéficiaires de prestations définies directes versées par des entreprises contrôlées par l'État.

55. Quoi qu'il en soit, de l'avis de la juridiction de renvoi, le critère décisif, qui entraînerait une discrimination indirecte des hommes, reste précisément celui lié au montant du droit à pension, au motif qu'il y aurait plus d'hommes que de femmes disposant de droits à pension d'un montant aussi élevé. En ce qui concerne la différence de traitement entre personnes se situant au-dessus et au-dessous des limites correspondantes, on pourrait certes également soulever la question de savoir si le fait de les traiter de manière égale, au regard d'une contribution visant à assurer la couverture des retraites, est même opportun, eu égard à leurs différentes capacités contributives. Cette question ne devient cependant pertinente, selon nous, que dans le cadre de l'appréciation d'une éventuelle justification. Il convient tout d'abord de vérifier, ci-après, si la condition liée au montant du droit à pension donne effectivement lieu à une discrimination indirecte.

2. Sur le désavantage particulier pour les hommes qu'entraîne l'application du critère apparemment neutre

56. Dans le cadre de l'appréciation de l'existence d'une discrimination indirecte, c'est la question de savoir si les personnes d'un sexe sont particulièrement désavantagées par l'application d'un critère en apparence neutre qui soulève typiquement des problèmes.

57. Selon la jurisprudence, il est possible, à cet effet, de s'appuyer, notamment, sur des données statistiques²⁴. Pour cela, il convient de mettre en rapport deux chiffres, c'est-à-dire qu'il faut établir des pourcentages, afin de constater si le critère en question défavorise plus d'hommes que de femmes²⁵.

58. En revanche, il n'est pas suffisant de considérer des chiffres absolus, car ces derniers dépendent du nombre de travailleurs actifs dans l'ensemble d'un État membre ainsi que de la répartition de travailleurs masculins et de travailleurs féminins dans ledit État membre²⁶.

59. À cet égard, on notera, tout d'abord, que la juridiction de renvoi s'est visiblement limitée à une telle prise en considération des seuls chiffres absolus. Elle s'est bornée à constater – sans d'ailleurs fournir de chiffres précis à cet effet – que davantage d'hommes que de femmes avaient versé une prime conservatoire de pension et n'avaient pas obtenu d'augmentation de leur pension d'entreprise conformément à l'article 711, paragraphe 6, de l'ASVG.

²⁴ Arrêt du 8 mai 2019, Villar Láziz (C-161/18, EU:C:2019:382, point 46), et du 3 octobre 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, point 45).

²⁵ Arrêt du 20 octobre 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, point 60).

²⁶ Arrêts du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, point 59), et du 8 mai 2019, Villar Láziz (C-161/18, EU:C:2019:382, point 39).

60. La juridiction de renvoi semble ainsi comparer le nombre d'hommes soumis à l'obligation de verser une prime conservatoire de pension ou à la non-augmentation de leurs pensions d'entreprise avec le nombre de femmes concernées par ces mesures²⁷. En d'autres termes, elle a simplement considéré le groupe de personnes qui remplissent le critère litigieux, c'est-à-dire dont les droits à pension dépassent les limites fixées. Cependant, si l'on applique à ce groupe les rapports numériques correspondants, il en ressort nécessairement que 100 % des hommes et 100 % des femmes sont concernés.

61. En outre, une simple comparaison de ces chiffres absolus peut être faussée par des facteurs conjoncturels, sectoriels ou d'une autre nature. Dans la présente espèce, par exemple, ces chiffres dépendent du nombre de femmes et d'hommes qui travaillaient à des postes de direction dans des entreprises contrôlées par l'État jusqu'à la fin des années 90. En effet, il est fort probable que seules ces personnes étaient en mesure, en pratique, de négocier des droits à pension dépassant la limite de 5 730 euros ou de 4 980 euros²⁸.

62. C'est pourquoi la Cour a déjà affirmé qu'il incombe à la juridiction de renvoi de prendre en considération l'ensemble des travailleurs soumis à la réglementation nationale dans laquelle la différence de traitement trouve sa source, et que la meilleure méthode consiste à comparer le groupe des travailleurs avec celui des travailleuses en fonction de la proportion de personnes, au sein de chaque groupe, qui sont affectées par le désavantage litigieux²⁹. En d'autres termes, il y a lieu de déterminer l'affectation des personnes appartenant à un sexe par rapport à celles appartenant à l'autre sexe au regard du cercle de personnes relevant du champ d'application de la disposition litigieuse³⁰. Ledit cercle de personnes ne comprend pas nécessairement tous les travailleurs ou retraités de l'État membre concerné³¹.

63. Ce n'est qu'à travers une telle délimitation du cercle des personnes considérées qu'il est possible d'apprécier si la disposition en cause et le critère litigieux qu'elle contient ont effectivement un effet discriminatoire et, en même temps, d'exclure que les conclusions soient influencées par d'autres facteurs.

64. Cela peut être illustré particulièrement bien au regard de la situation dans la procédure au principal. Si l'on prenait, respectivement, le nombre d'hommes et de femmes soumis aux obligations litigieuses, par rapport à tous les retraités masculins actuels, d'une part, et à toutes les retraitées féminines, d'autre part, le tableau en ressortirait faussé. En effet, il n'aurait pas été considéré que, parmi les personnes qui ont pu conclure des accords sur des pensions d'entreprise jusqu'aux années 90, il se trouvait probablement davantage d'hommes. De la même manière, des femmes qui ont certes travaillé à cette époque, mais qui en raison, par exemple, du type ou de la portée de leur emploi, ne se sont pas vu offrir de pensions d'entreprise en complément de la retraite légale, seraient prises en compte dans la proportion. Le résultat de la comparaison ne ferait donc apparaître que les réalités sociales de l'époque considérée, mais non l'éventuel effet indirectement discriminatoire des dispositions litigieuses.

27 C'est ainsi que la juridiction de renvoi voulait procéder dans l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt du 6 décembre 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, point 39). La Cour a cependant refusé cette approche au point 40 de son arrêt.

28 Voir, à cet égard, point 29 des présentes conclusions.

29 Arrêts du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, point 59), du 13 janvier 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, points 73 à 75), du 6 décembre 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, point 41), du 8 mai 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, point 39), et du 3 octobre 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, point 47).

30 Arrêts du 13 janvier 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, points 73 à 75), du 6 décembre 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, point 40), et du 8 mai 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, point 45).

31 Voir, notamment, arrêt du 3 octobre 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, point 53). Dans l'arrêt du 20 octobre 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675), la Cour s'est basée sur l'ensemble des retraités de l'État membre concerné, car la disposition litigieuse visait le montant de l'assurance retraite légale et, par conséquent, tous les retraités relevaient de son champ d'application. Dans l'arrêt du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, point 59), il convenait de prendre comme référence l'ensemble des travailleurs, car la disposition procédurale litigieuse s'appliquait à tous les travailleurs.

65. C'est pourquoi la juridiction de renvoi doit, d'abord, considérer le nombre d'hommes dont les droits à pension se situent au-dessus de la limite en cause, par rapport à l'ensemble des hommes qui perçoivent une prestation définie directe de la part d'une entreprise contrôlée par l'État. Le pourcentage ainsi obtenu doit alors être comparé avec le pourcentage de femmes dont le droit à pension dépasse la limite en question parmi l'ensemble de toutes les femmes qui perçoivent une prestation définie directe de la part d'entreprises contrôlées par l'État.

66. Si cela devait faire apparaître que, sur un ensemble éventuellement relativement restreint de femmes qui relèvent du champ d'application des dispositions en cause, le pourcentage de femmes affectées n'est aucunement beaucoup plus faible que le pourcentage des hommes affectés, sur un ensemble vraisemblablement beaucoup plus important d'hommes, il ne saurait être clairement conclu que les dispositions litigieuses donnent lieu à une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

67. L'appréciation définitive de la question de savoir si les chiffres ainsi obtenus sont valables relève de la compétence exclusive de la juridiction de renvoi³².

68. En l'espèce, des doutes quant à la fiabilité des chiffres pourraient être soulevés si la répartition des hommes et des femmes dans le champ d'application des dispositions en cause présentait une anomalie, c'est-à-dire si elle s'avérait inattendue. Toutefois, la décision de renvoi ne fournit aucun indice dans ce sens. En particulier, la juridiction de renvoi ne semble pas s'appuyer sur des chiffres dont il ressortirait que, par rapport à la répartition des sexes chez les retraités en général, il se trouverait un nombre particulièrement élevé d'hommes parmi les anciens salariés d'entreprises contrôlées par l'État. De la même manière, il ne semble pas y avoir de chiffres confirmant que, dans le groupe des bénéficiaires de pensions d'entreprise, il y a davantage d'hommes que de femmes, en pourcentage, qui soient les bénéficiaires d'une prestation définie directe. Bien au contraire, il ressort de l'ordonnance de renvoi que les prestations définies directes, jusqu'aux années 90, représentaient le modèle habituel des pensions d'entreprise, c'est-à-dire que 100 % des hommes et 100 % des femmes qui, à cette époque, se sont vu offrir une pension d'entreprise ont obtenu une prestation définie directe.

69. Il découle également de ces considérations que la limitation du champ d'application des dispositions litigieuses aux prestations définies directes versées par des entreprises contrôlées par l'État (à l'exclusion d'autres types de pensions d'entreprise et des employeurs privés) ne donne manifestement pas lieu, en tant que telle, à une discrimination indirecte fondée sur le sexe³³.

3. Sur le constat d'un désavantage particulier pour les hommes dans le cas concret

70. La défenderesse a indiqué, à l'audience, que les données statistiques nécessaires n'étaient probablement pas disponibles. En effet, en raison du caractère individuel des contrats à l'origine des droits à pension en cause, il ne serait pas possible d'établir d'une manière générale combien d'hommes et de femmes bénéficient de prestations définies directes versées par des entreprises contrôlées par l'État, et combien de ces personnes perçoivent des pensions qui dépassent les limites fixées par l'article 24a du NÖ Landes- und GemeindebezügeG et l'article 711, paragraphe 6, de l'ASVG.

71. Tout au plus, il serait possible de présenter des données concernant le nombre d'hommes et de femmes bénéficiaires d'une prestation définie directe *de la défenderesse* et d'établir combien d'entre eux sont respectivement concernés par l'assujettissement à la prime conservatoire de pension et par l'exclusion de l'augmentation de leurs droits à pension.

³² Voir, en ce sens, arrêts du 27 octobre 1993, Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, point 17), du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, point 62), et du 8 mai 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, points 40 et 45).

³³ De toute manière, de ce point de vue, il n'y a pas non plus de différence de traitement, voir à cet égard, points 52 à 54 des présentes conclusions.

72. À cet égard, il convient de rappeler que des données statistiques ne constituent en aucun cas le seul moyen de démontrer une discrimination indirecte. Selon la jurisprudence, de telles données n'ont qu'une valeur d'indice³⁴. Les objections de principe qui s'opposent, dans ce contexte, à l'utilisation de données statistiques ont, du reste, déjà été illustrées à d'autres occasions³⁵. Pour ce motif, le droit national peut prévoir que la preuve d'une discrimination indirecte peut être apportée par tous moyens³⁶.

73. En outre, la Cour a déjà décidé que l'inaccessibilité de données statistiques pertinentes, dans le cadre de l'établissement d'une discrimination, ne saurait conduire à ce que soit compromise la réalisation de l'objectif poursuivi par la directive et à ce que celle-ci soit privée de son effet utile³⁷. Dans ce contexte, la Cour a affirmé, dans l'affaire Schuch-Ghannadan, que, dans certaines circonstances, il est possible de se baser sur d'autres données³⁸.

74. Ce qui est décisif, en fin de compte, c'est la question de savoir si la juridiction de renvoi, qui est seule compétente pour apprécier les faits, parvient à la conclusion, en évaluant ces données alternatives, que ces dernières sont valables, représentatives et significatives et ne sont pas l'expression de phénomènes purement fortuits ou conjoncturels³⁹. En considérant les données de la défenderesse, la juridiction de renvoi doit par conséquent apprécier si la répartition des hommes et des femmes dans un groupe de personnes qui perçoivent des prestations définies directes de la part de la défenderesse correspond à la répartition des hommes et de femmes dans le groupe de personnes qui relèvent du champ d'application de l'article 24a du NÖ Landes- und GemeindebezügeG et de l'article 711, paragraphe 6, de l'ASVG.

4. Sur la justification d'une éventuelle discrimination fondée sur le sexe

75. Si la juridiction de renvoi devait parvenir à la conclusion que les atteintes litigieuses aux droits à pension donnent lieu à une discrimination fondée sur le sexe, il lui incomberait, enfin, d'apprécier si celle-ci est matériellement justifiée par une raison objective étrangère à toute discrimination fondée sur le sexe et si les moyens choisis pour poursuivre cet objectif sont proportionnels et nécessaires⁴⁰.

76. Tout d'abord, il convient de signaler, à cet égard, qu'un effet indirectement discriminatoire des dispositions en cause, s'il devait pouvoir être constaté par la juridiction de renvoi, serait lié, le cas échéant, à une situation d'inégalité déjà existante. En effet, le fait que les hommes soient affectés de manière prépondérante serait due, selon toute probabilité, uniquement au fait que les hommes gagnent toujours, en moyenne, davantage que les femmes et sont surreprésentés dans les postes de direction. Contrairement aux cas qui ont fait l'objet des précédentes décisions, dans la présente espèce, il n'y a pas d'accentuation de l'inégalité économique existant entre les sexes⁴¹. Il s'ensuit que les exigences relatives à la justification d'une éventuelle discrimination indirecte sont d'autant moins élevées.

34 Voir arrêts du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, points 59 et 60), et du 20 octobre 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, point 60).

35 En particulier dans les conclusions de l'avocat général Cosmas dans l'affaire Seymour-Smith et Perez (C-167/97, EU:C:1998:359, points 123 et suivants). En ce qui concerne la démonstration d'une discrimination indirecte dans le domaine des libertés fondamentales, voir mes conclusions dans l'affaire Tesco-Global Áruházak (C-323/18, EU:C:2019:567, points 59 et suivants et points 66 et 67).

36 Arrêts du 19 avril 2012, Meister (C-415/10, EU:C:2012:217, points 43, 44 et 47), et du 8 mai 2019, Villar Láziz (C-161/18, EU:C:2019:382, point 46).

37 Voir, en ce sens, arrêts du 21 juillet 2011, Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, points 34 et 35), du 8 mai 2019, Villar Láziz (C-161/18, EU:C:2019:382, point 45), et du 3 octobre 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, point 56).

38 Arrêt du 3 octobre 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, point 53).

39 Voir, en ce sens, arrêts du 27 octobre 1993, Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, point 17), du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, point 62), et du 8 mai 2019, Villar Láziz (C-161/18, EU:C:2019:382, points 40 et 45).

40 Arrêts du 27 octobre 1993, Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, point 14), du 8 février 1996, Laperre (C-8/94, EU:C:1996:36, point 14), du 20 octobre 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, point 70), et du 22 novembre 2012, Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, point 32).

41 Dans l'affaire Brachner, où la situation était similaire et qui a donné lieu à l'arrêt du 20 octobre 2011 (C-123/10, EU:C:2011:675), les bénéficiaires des pensions les plus modestes – en majorité des femmes –, qui se trouvaient de toute façon dans une position économique moins favorable, obtenaient un ajustement de leur pension moindre par rapport aux bénéficiaires de pensions plus élevées.

77. D'après les informations fournies par le gouvernement autrichien, les dispositions litigieuses poursuivent essentiellement deux objectifs. D'une part, il s'agit de diminuer la charge que représentent, pour le budget public, les droits à pension particulièrement élevés⁴². D'autre part, les dispositions en cause poursuivent l'objectif d'égaliser, d'une manière générale, le niveau des retraites, eu égard aux nettes différences – perçues comme injustes – des montants des droits à pension.

78. La Cour reconnaît en principe le maintien du bon fonctionnement et la garantie de l'équilibre financier de systèmes de type contributif comme des objectifs légitimes de politique sociale⁴³. En outre, elle reconnaît aux États membres un large pouvoir d'appréciation au regard des objectifs qu'ils souhaitent poursuivre en matière d'emploi et de politique sociale⁴⁴. Toutefois, selon une jurisprudence constante, en poursuivant lesdits objectifs, ils doivent appliquer les moyens choisis de manière cohérente et systématique⁴⁵.

79. À cet égard, il convient de noter, premièrement, en ce qui concerne l'objectif de diminution de la charge pour le budget public, que le SpBegrG contient également des dispositions sur la limitation générale des revenus des fonctionnaires et des employés publics, ainsi que des dispositions sur la retenue de primes conservatoires de pension de ces groupes de personnes, dont les revenus de prévoyance sociale sont directement financés par des moyens publics⁴⁶. En outre, l'article 711, paragraphe 1, de l'ASVG introduit également, pour l'année 2018, une augmentation dégressive des retraites, pour les bénéficiaires de l'assurance retraite légale, qui prévoit une exclusion totale de l'augmentation au-delà de la limite de 4 980 euros. Il s'ensuit que le législateur semble poursuivre l'objectif de diminution de la charge pour les finances publiques de manière globale et systématique.

80. Deuxièmement, il a certes été souligné à plusieurs reprises, à l'audience, que les dispositions litigieuses n'imposent pas aux entreprises contrôlées par l'État d'utiliser les montants économisés afin de constituer des provisions pour les retraites. Pour ce motif, il ne serait nullement assuré que les dispositions en cause contribuent au financement des retraites. À cet égard, il y a lieu, toutefois, de relever que les pouvoirs publics, en cas de participation majoritaire, pourraient en tout état de cause imposer une distribution de dividendes. De cette manière, il peut être garanti, dans le doute, qu'il n'existe aucun risque de grever davantage les caisses publiques lorsqu'une entreprise n'utilise pas les économies réalisées en conséquence.

81. Troisièmement, il convient de considérer que les dispositions litigieuses prévoient la non-augmentation des droits à pension ainsi que l'assujettissement à la prime conservatoire de pension et le montant de celle-ci, en tenant compte des capacités contributives des personnes concernées. Seules les pensions très élevées, qui, selon les données du gouvernement autrichien, se situent au-delà de 290 % du niveau moyen des retraites, sont touchées et le montant de la prime est aussi proportionnel à celui de la pension.

82. Dans ces circonstances et eu égard au large pouvoir d'appréciation du législateur national, déjà mentionné, dans le domaine de la politique sociale, les dispositions en cause ne sauraient donc être considérées comme manifestement disproportionnées ou incohérentes.

42 Voir, à cet égard, les arguments exposés au point 52 des présentes conclusions.

43 Voir arrêts du 10 mars 2009, Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, point 47), et du 22 novembre 2012, Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, point 33).

44 Arrêts du 11 novembre 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, point 38), 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 46), et du 26 septembre 2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, point 60).

45 Arrêts du 10 mars 2009, Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, point 55), du 18 novembre 2010, Georgiev (C-250/09 et C-268/09, EU:C:2010:699, point 56), et du 20 octobre 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, point 71).

46 Voir point 15 des présentes conclusions.

5. Conclusion

83. Il découle des considérations qui précèdent que l'article 4, paragraphe 2, et l'article 5, sous c), de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils peuvent certes s'opposer à des dispositions nationales qui prévoient, pour les bénéficiaires de pensions d'entreprise sous la forme de prestations définies directes versées par des entreprises contrôlées par l'État, la retenue d'une prime conservatoire de pension et l'exclusion de l'augmentation contractuellement prévue de leurs droits à pension, lorsque lesdits droits à pension dépassent un montant déterminé légalement fixé. Cependant, cela suppose que le pourcentage des personnes appartenant à un sexe et dont les droits à pension dépassent cette limite, sur l'ensemble des personnes appartenant à ce sexe dans le groupe de personnes qui bénéficient d'un droit à une pension d'entreprise de ce type, soit significativement plus élevé que le pourcentage correspondant de personnes appartenant à l'autre sexe, et que cette circonstance ne puisse pas être justifiée par une raison objective étrangère à toute discrimination fondée sur le sexe.

C. Sur la discrimination indirecte fondée sur l'âge (deuxième question préjudicielle)

84. Par la deuxième partie de sa deuxième question préjudicielle, la juridiction de renvoi souhaite savoir, en substance, si l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78 s'oppose à des dispositions nationales, comme celles en cause dans le litige au principal, qui portent atteinte à des droits à pension, lorsque les personnes concernées par l'obligation de retenue d'une prime conservatoire de pension et par la non-augmentation de la pension d'entreprise qu'elles prévoient sont majoritairement des personnes de plus de 60 ans.

85. Le constat d'une discrimination indirecte aux fins de la directive 2000/78 doit s'opérer conformément aux mêmes principes que ceux applicables à la directive 2006/54⁴⁷.

86. À cet égard, il découle des arguments exposés plus haut qu'en principe, en ce qui concerne l'ensemble des personnes auxquelles s'applique la réglementation nationale litigieuse, il y a lieu d'apprécier si la distinction opérée au sein de cette réglementation désavantage de manière particulière les personnes âgées⁴⁸.

87. En tout cas, il ne ressort pas de la décision de renvoi que, parmi les personnes soumises à la retenue d'une prime conservatoire de pension ou dont les droits à pension ne sont pas augmentés, en vertu des dispositions litigieuses, il y ait, en pourcentage, davantage de personnes âgées de plus de 60 ans que parmi les personnes qui ne sont pas concernées par ces dispositions eu égard au montant de leurs droits à pension.

88. La juridiction de renvoi semble plutôt reconnaître une discrimination indirecte fondée sur l'âge dans la circonstance que les mesures litigieuses affectant les droits à pension s'appliquent a priori, et indépendamment des désavantages concrets qu'elles comportent, aux seuls bénéficiaires de prestations définies directes, lesquels sont nécessairement plus âgés que les bénéficiaires d'autres types de pensions d'entreprise, puisque les premières n'ont été conclues, en pratique, que jusqu'à la fin des années 90. Après l'introduction des fonds de pension d'entreprise, les employeurs seraient de facto passés à la proposition d'autres types de pensions d'entreprise.

89. À cet égard, il y a lieu de relever qu'il est naturel que des personnes auxquelles s'applique un cadre juridique nouveau soient plus jeunes que celles relevant de l'ancien cadre juridique. Cela ne constitue toutefois pas une discrimination indirecte fondée sur l'âge⁴⁹.

⁴⁷ Voir, à cet égard, points 47 et suivants des présentes conclusions.

⁴⁸ Voir, mutatis mutandis, points 62 et 63 des présentes conclusions et arrêt du 7 février 2019, *Escibano Vindel* (C-49/18, EU:C:2019:106, point 43).

⁴⁹ Voir, en ce sens, arrêt du 14 février 2019, *Horgan et Keegan* (C-154/18, EU:C:2019:113, point 28).

90. Il y a lieu, par conséquent, de répondre à la deuxième question préjudicielle que l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que des dispositions nationales qui prévoient, pour les bénéficiaires de pension d'entreprise d'un certain type dont le montant dépasse une limite fixée par la loi, la retenue d'une prime conservatoire de pension et l'exclusion de l'augmentation contractuellement prévue de leurs droits à pension ne constituent pas une discrimination indirecte fondée sur l'âge au sens de cette disposition, dès lors que les pensions d'entreprise de ce type ont cessé d'être conclues après une certaine date et que, par conséquent, les bénéficiaires d'autres types de pensions d'entreprise conclues ultérieurement ne relèvent pas du champ d'application des dispositions en cause.

D. Sur les droits fondamentaux de la Charte (troisième à huitième questions préjudicielles)

91. Par ses troisième à huitième questions préjudicielles, qu'il convient d'examiner conjointement, la juridiction de renvoi souhaite savoir, en substance, comment doivent être interprétés les articles 17, 20, 21 et 47 de la Charte au regard de dispositions nationales comme celles en causes dans le litige au principal, qui portent atteinte à des droits à pension.

92. Concrètement, la juridiction de renvoi demande tout d'abord, par ses quatrième et cinquième questions, si les principes d'égalité de traitement des articles 20 et 21 de la Charte s'opposent à de telles dispositions, et, notamment, si celles-ci donnent lieu à une discrimination fondée sur la fortune au sens de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte. Ensuite, par ses sixième et septième questions, elle souhaite savoir si la liberté contractuelle et le droit de propriété peuvent s'opposer à de telles dispositions. Enfin, par sa huitième question, elle souhaite savoir si l'article 47 de la Charte pourrait s'opposer, en l'espèce, au fait qu'aucune voie de recours direct n'est ouverte contre l'article 24a du NÖ Landes- und GemeindebezügeG et l'article 711, paragraphe 6, de l'ASVG.

93. Toutefois, il convient de clarifier, avant toute chose, dans quelle mesure la Charte est applicable dans la procédure au principal (voir ci-dessous, sous 1). Certes, la juridiction de renvoi demande seulement, à cet égard, par sa troisième question, si une application de la Charte est envisageable dans le cas où les dispositions litigieuses ne donneraient lieu à aucune discrimination indirecte au sens des directives 2000/78 et 2006/54. Toutefois, il convient de se pencher à cet égard également sur les objections soulevées par la Commission en ce qui concerne les dispositions applicables de la Charte.

94. Ce n'est qu'après cet examen qu'il conviendra d'apprécier la signification des dispositions de la Charte au regard de dispositions comme celles en cause dans la procédure au principal (voir ci-dessous, sous 2).

1. Sur le champ d'application de la Charte (troisième question préjudicielle)

95. De l'avis de la juridiction de renvoi, la Charte trouve à s'appliquer indépendamment du constat d'une discrimination indirecte de la directive 2006/54 ou de la directive 2000/78, au motif que les atteintes aux droits à pension litigieuses concernent des pensions d'entreprises qui relèvent du champ d'application matériel de ces directives⁵⁰.

⁵⁰ À cet égard, voir points 35 et 36 des présentes conclusions.

96. Il convient de rappeler, à cet égard, que l'applicabilité de la Charte suppose que les États membres agissent dans le champ d'application du droit de l'Union⁵¹. Il ne suffit cependant pas, pour cela, qu'une mesure nationale relève d'un domaine dans lequel l'Union dispose de compétences⁵². Selon une jurisprudence constante, il est en effet nécessaire que, dans le domaine concerné, le droit de l'Union impose des obligations spécifiques aux États membres à l'égard de la situation en cause au principal⁵³.

97. Par conséquent, la simple circonstance que les dispositions nationales litigieuses concernent des pensions d'entreprise ne suffit pas pour que la Charte trouve à s'appliquer.

98. Cependant, dès lors que les dispositions litigieuses donnent lieu, dans le cadre du calcul des prestations, à une discrimination indirecte fondée sur le sexe qui appelle une justification⁵⁴, elles sont soumises, s'agissant de la détermination des modalités d'octroi de pensions d'entreprise, à des exigences concrètes du droit de l'Union. En effet, en vertu des directives 2006/54 et 2000/78, la détermination et le calcul des prestations dans des régimes professionnels de sécurité sociale doivent se faire sans discriminations. Ainsi, les dispositions litigieuses constituent une mise en œuvre du droit de l'Union au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte⁵⁵.

99. Toutefois, selon la Commission, même dans l'hypothèse où les dispositions litigieuses donneraient lieu à une discrimination indirecte fondée sur le sexe, seul l'article 21, paragraphe 1, de la Charte doit être applicable, et ce seulement dans la mesure où ce dernier prévoit une interdiction de la discrimination fondée sur le sexe. En effet, étant donné que la directive 2006/54 concrétise, de ce point de vue, l'article 21 de la Charte⁵⁶, l'État membre ne met en œuvre, selon elle, le droit de l'Union que dans cette mesure.

100. Or, premièrement, la finalité de l'engagement qui lie les États membres à la Charte dans la mise en œuvre du droit de l'Union fait que cet engagement est total. En effet, conformément à l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, les organes de l'Union sont liés par la Charte dans toutes leurs actions, et donc toujours manière totale. L'engagement des États membres « lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union » est toutefois précisément censé garantir que ces derniers ne commettent pas de violation des droits fondamentaux en tant que « représentants » de l'Union⁵⁷. Par conséquent, l'engagement qui les lie à la Charte doit correspondre à celui qui lie l'Union à celle-ci.

101. Deuxièmement, la jurisprudence de la Cour selon laquelle les directives contre les discriminations concrétisent l'article 21 de la Charte ne signifie pas que ces directives déterminent le contenu normatif du droit fondamental en cause, avec la conséquence que ce dernier ne serait pas protégé par ailleurs⁵⁸. Lesdites directives doivent plutôt être interprétées, selon cette jurisprudence, à la lumière de l'article 21

51 Arrêts du 26 février 2013, Åkerberg Fransson (C-617/10, EU:C:2013:105, point 19), du 6 mars 2014, Siragusa (C-206/13, EU:C:2014:126, point 21), et du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a. (C-198/13, EU:C:2014:2055, point 33).

52 Arrêt du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a. (C-198/13, EU:C:2014:2055, point 36).

53 Voir arrêts du 6 mars 2014, Siragusa (C-206/13, EU:C:2014:126, points 25 et 26), et du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a. (C-198/13, EU:C:2014:2055, point 35).

54 Voir, à cet égard, points 56 à 69 des présentes conclusions.

55 Voir, en ce sens, arrêt du 8 mai 2013, Ymeraga e.a. (C-87/12, EU:C:2013:291, point 42).

56 Voir, concernant la directive 2000/78, arrêts du 19 janvier 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, points 21 et suivants), du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, point 48), du 26 septembre 2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, point 31), du 11 novembre 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, point 23), et du 21 décembre 2016, Bowman (C-539/15, EU:C:2016:977, point 48).

57 Voir également, à cet égard, conclusions de l'avocat général Saugmandsgaard Øe dans l'affaire Commission/Hongrie (Usufruits sur terres agricoles) (C-235/17, EU:C:2018:971, point 82).

58 L'interdiction de discrimination contenue dans l'article 21 de la Charte ne nécessite précisément aucune concrétisation et déploie ses effets par elle-même, voir arrêts du 17 avril 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, point 76), et du 22 janvier 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, point 76).

de la Charte. Il s'ensuit qu'en cas de constatation d'une violation de ces directives il ne faut plus procéder séparément à la vérification d'une violation de l'article 21 de la Charte du même point de vue⁵⁹. Cela dit, le respect d'autres droits fondamentaux de la Charte demeure, bien entendu, obligatoire.

102. Conformément à cela, la Cour a déjà eu l'occasion de décider que les États membres sont tenus, dans le champ d'application de la directive 2000/78, de respecter les articles 15, 16 et 28, de la Charte⁶⁰. En outre, elle a rappelé, par exemple dans le champ d'application de la directive 2004/38/CE⁶¹, l'obligation des États membres de respecter l'article 7, et l'article 24, paragraphe 2, de la Charte⁶².

103. Il convient, par conséquent, de répondre à la troisième question que l'article 51, paragraphe 1, de la Charte doit être interprété en ce sens que la détermination des modalités d'octroi de pensions d'entreprise constitue une mise en œuvre du droit de l'Union qui relève du champ d'application des directives 2006/54 et 2000/78, lorsque cela introduit une discrimination, au sens de ces dernières, qui nécessite d'être justifiée.

2. Sur l'interprétation de chacun des droits fondamentaux en cause

a) Sur l'article 21, paragraphe 1, de la Charte (quatrième et cinquième questions préjudicielles)

104. Ainsi qu'il a déjà été relevé, il n'y a plus lieu d'examiner l'article 21, paragraphe 1, de la Charte du point de vue de la discrimination fondée sur le sexe ou sur l'âge, même si la juridiction de renvoi devait parvenir à la conclusion que les dispositions litigieuses donnent lieu à une discrimination indirecte fondée sur le sexe qui devrait être justifiée⁶³. Il n'est dès lors pas nécessaire de répondre à la quatrième question préjudicielle.

105. Toutefois, il resterait à vérifier comment interpréter l'article 21 paragraphe 1, de la Charte du point de vue d'une discrimination fondée sur la fortune, au regard des dispositions litigieuses.

106. Le fait que la directive 2000/78 ne vise pas la fortune comme motif de discrimination et que l'article 21, paragraphe 1, de la Charte ne peut pas étendre le champ d'application de ladite directive à un motif de discrimination que cette dernière ne prévoit pas, ne s'oppose pas à cette démarche⁶⁴. En effet, dans la présente espèce, il n'est pas question d'une violation de la directive 2000/78, mais du respect de dispositions de la Charte dans la mise en œuvre du droit de l'Union par un État membre, et, concrètement dans le cas d'une discrimination au sens de la directive 2006/54.

107. Sauf erreur de notre part, la Cour n'a pas encore eu l'occasion, à ce jour, de se prononcer sur la question d'une discrimination fondée sur la fortune.

⁵⁹ Arrêts du 7 juin 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, points 21 à 23), du 11 novembre 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, point 24), et du 13 novembre 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, point 25).

⁶⁰ Arrêts du 8 septembre 2011, Hennigs et Mai (C-297/10 et C-298/10, EU:C:2011:560, points 66 et 67), du 21 juillet 2011, Fuchs et Köhler (C-159/10 et C-160/10, EU:C:2011:508, point 62), et du 14 mars 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, point 38).

⁶¹ Directive du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres modifiant le règlement (CEE) n° 1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE et 93/96/CEE (JO 2004, L 158, p. 77).

⁶² Voir arrêt du 13 septembre 2016, Rendón Marín (C-165/14, EU:C:2016:675, point 66).

⁶³ Voir point 101 des présentes conclusions.

⁶⁴ Arrêts du 11 juillet 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456, point 56), du 18 décembre 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, point 36), et du 21 mai 2015, SCMD (C-262/14, non publié, EU:C:2015:336, point 29).

108. En l'espèce, il n'est pas nécessaire, selon moi, de répondre à la question de savoir quelles mesures concrètes pourraient être spécifiquement visées par l'interdiction en cause, puisque, en tout état de cause, en ce qui concerne la justification d'une éventuelle discrimination fondée sur la fortune, il ne saurait être appliqué d'autres critères que ceux visant une discrimination fondée sur le sexe⁶⁵. Partant, une possible discrimination fondée sur la fortune devrait donc être considérée, à tout le moins, comme justifiée.

b) Sur l'article 16 et l'article 17 de la Charte (sixième et septième questions préjudicielles)

109. De l'avis de la juridiction de renvoi, l'article 17, paragraphe 1, de la Charte pourrait en outre également s'opposer aux dispositions litigieuses, en ce qu'elles prévoient « directement par force de loi et sans indemnisation, une interférence équivalant à une confiscation » dans le droit de propriété des retraités concernés. En outre, la juridiction de renvoi considère que le droit de propriété des anciens employeurs est concerné en ce qu'il a été porté atteinte à leur liberté contractuelle du moment qu'ils n'ont pas pu augmenter les pensions d'entreprise, contrairement aux stipulations contractuelles.

110. La liberté contractuelle fait partie, selon la jurisprudence de la Cour, de la liberté d'entreprise, consacrée par l'article 16 de la Charte. Celle-ci comprend la liberté de fixer⁶⁶ ou de négocier le prix d'une prestation. Pour autant que les atteintes litigieuses aux droits à pension affectent le montant de la pension d'entreprise contractuellement convenue, lequel doit être considéré, selon la jurisprudence, comme faisant partie intégrante de la rémunération⁶⁷, cela constitue donc une restriction de la liberté d'entreprise.

111. La notion de propriété au sens de l'article 17, paragraphe 1, de la Charte comprend tous les droits ayant une valeur patrimoniale dont découle, eu égard à l'ordre juridique, une position juridique acquise permettant un exercice autonome de ces droits par et au profit de leur titulaire⁶⁸. Du point de vue du travailleur, cela comprend, en principe, tous les droits à pension. Quoi qu'il en soit, d'après la jurisprudence de la Cour, le droit de propriété ne saurait être interprété comme ouvrant droit à une pension d'un montant déterminé⁶⁹. En particulier, des perspectives d'augmentation du montant simplement futures et incertaines, telles que l'ajustement annuel de la pension d'entreprise, ne sauraient être considérées à elles seules comme un élément concret de propriété. Cependant, dès lors qu'une partie déjà acquise des droits à pension fait l'objet d'une retenue, cela doit être considéré comme une limitation de l'usage des biens au sens de l'article 17, paragraphe 1, troisième phrase, de la Charte.

112. Une telle limitation du droit de propriété et de la liberté d'entreprise doit être, selon l'article 52, paragraphe 1, de la Charte, prévue par la loi et respecter le contenu essentiel de ces droits. Dans le respect du principe de proportionnalité, elle ne peut être apportée que si elle est nécessaire et répond effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union ou au besoin de protection des droits et des libertés d'autrui⁷⁰.

113. Sur ce point également, on peut renvoyer aux arguments exposés quant à la justification d'une éventuelle discrimination indirecte⁷¹. En particulier, la Cour a également reconnu aux États membres un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne une limitation des droits de propriété visant à satisfaire l'objectif de réduction des dépenses salariales du secteur public et celui relatif à la réforme

65 Voir points 77 à 82 des présentes conclusions.

66 Arrêts du 19 avril 2012, F-TEX (C-213/10, EU:C:2012:215, point 45), et du 22 janvier 2013, Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, point 42).

67 Voir, à cet égard, les références citées dans la note 13 des présentes conclusions.

68 Arrêt du 22 janvier 2013, Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, point 34).

69 Arrêt du 13 juin 2017, Florescu e.a. (C-258/14, EU:C:2017:448, point 50).

70 Arrêt du 13 juin 2017, Florescu e.a. (C-258/14, EU:C:2017:448, point 53), et du 22 janvier 2013, Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, point 48).

71 Voir, à cet égard, points 77 à 82 des présentes conclusions.

du système de pension⁷². Dans la présente espèce, le fait que seuls des droits à pension dépassant une certaine limite sont visés par la retenue d'une prime conservatoire de pension et que l'étendue de cette obligation dépend du montant de la pension plaide en faveur du respect du contenu essentiel du droit de propriété et du caractère proportionnel de la limitation en question⁷³.

c) Sur l'article 47 de la Charte (huitième question préjudicielle)

114. Enfin, la juridiction de renvoi estime que l'on est en présence d'une violation de l'article 47 de la Charte en ce que les retraités concernés ne peuvent pas agir directement contre les dispositions constitutionnelles du SpBegrG et les dispositions qui en découlent, ni faire valoir une violation du droit de l'Union, mais sont amenés à agir en dommages-intérêts ou en répétition des sommes retenues à l'encontre de leur ancien employeur.

115. À cet égard, il suffit de relever que, selon la jurisprudence de la Cour, la possibilité d'un contrôle à titre incident, en vue d'assurer le droit fondamental visé à l'article 47 de la Charte suffit, dès lors que, dans le cadre de cette possibilité de recours, il peut être établi de manière incidente si les dispositions nationales en cause sont compatibles avec le droit de l'Union⁷⁴. Cela est manifestement le cas dans la présente espèce.

V. Conclusion

116. Eu égard aux considérations qui précèdent, je propose à la Cour de répondre de la manière suivante aux questions préjudicielles posées par le Landesgericht Wiener Neustadt (tribunal régional de Wiener Neustadt, Autriche) :

- 1) L'article 4, paragraphe 2, et l'article 5, sous c), de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils peuvent certes s'opposer à des dispositions nationales qui prévoient, pour les bénéficiaires de pensions d'entreprise sous la forme de prestations définies directes versées par des entreprises contrôlées par l'État, la retenue d'une prime conservatoire de pension et l'exclusion de l'augmentation contractuellement prévue de leurs droits à pension, lorsque lesdits droits à pension dépassent un montant déterminé légalement fixé. Cependant, cela suppose que le pourcentage des personnes appartenant à un sexe et dont les droits à pension dépassent cette limite, sur l'ensemble des personnes appartenant à ce sexe dans le groupe de personnes qui bénéficient d'un droit à une pension d'entreprise de ce type, soit significativement plus élevé que le pourcentage correspondant de personnes appartenant à l'autre sexe, et que cette circonstance ne puisse pas être justifiée par une raison objective étrangère à toute discrimination fondée sur le sexe.
- 2) L'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que des dispositions nationales qui prévoient, pour les bénéficiaires de pensions d'entreprise d'un certain type, dont le montant dépasse une limite fixée par la loi, la retenue d'une prime conservatoire de pension et l'exclusion de l'augmentation contractuellement prévue de leurs droits à pension, ne constituent pas une discrimination indirecte fondée sur l'âge au sens de cette disposition, dès lors que le type de pensions d'entreprise concernées ont cessé

⁷² Arrêt du 13 juin 2017, Florescu e.a. (C-258/14, EU:C:2017:448, points 56 et 57).

⁷³ Voir, en ce sens, arrêt du 13 juin 2017, Florescu e.a. (C-258/14, EU:C:2017:448, points 55 et 58).

⁷⁴ Voir arrêts du 7 juillet 1981, Rewe-Handelsgesellschaft Nord et Rewe-Markt Steffen (158/80, EU:C:1981:163, point 44), et du 13 mars 2007, Unibet (C-432/05, EU:C:2007:163, point 47).

d'être conclues après une certaine date et que, par conséquent, les bénéficiaires d'autres types de pensions d'entreprise conclues ultérieurement ne relèvent pas du champ d'application des dispositions en cause.

- 3) L'article 51, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doit être interprété en ce sens que l'encadrement de pensions d'entreprise constitue une mise en œuvre du droit de l'Union qui relève du champ d'application des directives 2006/54 et 2000/78, lorsque cela introduit une discrimination, au sens de ces dernières, qui nécessite d'être justifiée.
- 4) L'article 16 de la Charte des droits fondamentaux doit être interprété en ce sens qu'une limitation de la liberté de l'employeur de négocier la rémunération pour la prestation professionnelle du travailleur doit être considérée comme justifiée, dès lors qu'elle est nécessaire, dans le respect du principe de proportionnalité, et qu'elle répond effectivement à des objectifs d'intérêt général, tels que la préservation de la capacité de financement des systèmes de retraite. Il en va de même pour une limitation de l'usage des biens d'un travailleur, au sens de l'article 17, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux, moyennant la retenue d'une partie d'une pension d'entreprise, lorsque le droit à pension en cause dépasse une valeur limite et le montant de la prime à verser dépend du montant du droit à pension.
- 5) L'article 47 de la Charte des droits fondamentaux doit être interprété en ce sens qu'il n'exige pas de prévoir dans l'ordre juridique d'un État membre un moyen de recours autonome tendant, par la demande principale, à établir la compatibilité des dispositions nationales avec le droit de l'Union, dès lors que d'autres voies de recours, dont les modalités ne sont pas moins favorables que celles des recours nationaux correspondants, permettent d'apprécier une telle compatibilité de manière incidente.