CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
présentées le 12 mai 2005 [1]

1. La présente demande préjudicielle émanant de la Commissione tributaria provinciale di Novara (Italie) vise à savoir si l'article 141 CE ou la directive 76/207/CEE [2] s'opposent à une disposition nationale qui soumet à un régime fiscal différent les hommes et les femmes, selon leur âge, en ce qui concerne l'indemnité perçue de l'employeur par suite de la cessation anticipée de la relation de travail.

I — Le cadre juridique

A — *Le droit communautaire*

1. L'article 141 CE

2. Cet article dispose:

«1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique:

a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure;

1 — Langue originale: l'espagnol.

2 — Directive du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39, p. 40), telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002 (JO L 269, p. 15, ci-après la «directive 76/207»), entrée en vigueur le 5 octobre 2002.

b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

3. Le Conseil, statuant selon la procédure visée à l'article 251 et après consultation du Comité économique et social, adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.»

3. Différentes normes de droit dérivé viennent renforcer ces règles de base, comme la directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins [3] et la directive 76/207; les champs d'application de ces deux directives s'excluent l'un l'autre [4].

2. La directive 76/207

4. L'article 1er de la directive 76/207 met en relief l'objectif de celle-ci consistant à projeter l'identité de traitement sur l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle, les circonstances dans lesquelles la prestation de travail est fournie et, dans certaines conditions, la sécurité sociale [5]. Ce principe implique, aux termes de l'article 2, paragraphe 1, «l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial».

3 — JO L 45, p. 19.

4 — Arrêt du 11 septembre 2003, Steinicke (C-77/02, Rec. p. I-9027, points 48 à 51). L'avocat général Kokott s'est prononcée dans le même sens dans ses conclusions dans les affaires Wippel (arrêt du 12 octobre 2004, C-313/02, Rec. p. I-9483, point 64), et Hlozek (arrêt du 9 décembre 2004, C-19/02, Rec. p. I-11491, points 96 et 97).

5 — Cabeza Pereira, J., «El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión», *Revista española de derecho del trabajo*, nº 104, mars/avril 2001, p. 211, note 65, affirme que, sous certains aspects, cette directive est moins favorable que la convention de l'Organisation internationale du travail nº 111, de 1958, concernant la discrimination (emploi et profession).

5. Conformément à l'article 5, paragraphe 1, la mise en œuvre du principe en ce qui concerne «les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe». Le paragraphe 2 dudit article 5 impose aux États membres l'obligation d'adopter les dispositions indispensables afin que:

«a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;

b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes;

c) soient révisées celles des dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement lorsque le souci de protection qui les a inspirées à l'origine n'est plus fondé; que, pour les dispositions conventionnelles de même nature, les partenaires sociaux soient invités à procéder aux révisions souhaitables» [6].

6. L'article 1er, paragraphe 2, prévoit que le Conseil, en vue d'assurer l'élimination progressive de toute discrimination en matière de sécurité sociale, arrêtera, sur proposition de la Commission, des dispositions qui préciseront «le contenu, la portée et les modalités d'application» du principe susmentionné dans ce domaine, parmi ces dispositions figure la directive 79/7/CEE [7].

3. La directive 79/7

7. Selon son article 3, paragraphe 1, les prescriptions de la directive 79/7 doivent être respectées par les régimes légaux qui assurent une protection contre la maladie, l'invalidité, la vieillesse, l'accident du travail, la maladie professionnelle et le chômage, ainsi que par les dispositions concernant l'aide sociale qui les complètent ou y

6 — La directive 2002/73 a supprimé cette disposition, mais, ainsi qu'il ressort de la nouvelle rédaction donnée à l'article 3, elle prévoit, selon le paragraphe 1, sous c), que ses prescriptions s'appliqueront en ce qui concerne «les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit la directive 75/117/CEE» et maintient, selon le paragraphe 2, sous a), l'obligation pour les États d'abroger «toutes dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement».

7 — 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, p. 24).

suppléent. L'article 3, paragraphe 2, laisse en dehors de son champ d'application les prestations de survivant et de maternité, ainsi que les allocations familiales sauf s'il s'agit de majorations dues au titre du conjoint ou d'une personne à charge [8].

8. En vertu de l'article 4, l'identité de traitement exige l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial, en particulier en ce qui concerne:

«— le champ d'application des régimes et les conditions d'accès aux régimes;

— l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;

— le calcul des prestations, [...]».

9. Ainsi qu'il ressort de l'article 5, les États membres doivent prendre «les mesures nécessaires afin que soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives» qui font obstacle à la parité. Toutefois, l'article 7, paragraphe 1, les autorise à s'écarter des prescriptions communautaires en ce qui concerne «la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et les conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations» [sous a)], ainsi que différents droits et avantages.

B — *Le droit italien*

10. L'article 9 de la loi n° 1272, du 6 juillet 1939, dans la rédaction de l'article 2 de la loi n° 218, du 4 avril 1952 [9], a accordé une prestation de retraite aux travailleurs masculins âgés de 60 ans et aux travailleurs féminins ayant atteint l'âge de 55 ans; conformément à l'article 1er et au tableau de l'annexe A du décret législatif n° 503, du 30 décembre 1992 [10], ces âges ont été portés respectivement à 65 et 60 ans.

8 — La réglementation de cette matière a été complétée par la directive 86/378/CEE du Conseil, du 24 juillet 1986, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (JO L 225, p. 40), modifiée par la directive 96/97/CE du Conseil, du 20 décembre 1996 (JO 1997, L 46, p. 20).

9 — «Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti» (supplément ordinaire à la *GURI* n° 89, du 15 avril 1952).

10 — «Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'articolo 3 della Legge 23 ottobre 1992, n° 421» (supplément ordinaire à la *GURI* n° 305, du 30 décembre 1992).

11. La loi n° 155, du 23 avril 1981 [11], prévoit, dans les entreprises déclarées en crise par le Comitato Interministeriale per il Coordinamento della Politica industriale, que les salariés bénéficient de l'admission à la préretraite à l'âge de 55 ans pour les hommes et de 50 ans pour les femmes.

12. Le décret n° 917 du président de la République, du 22 décembre 1986 [12], fixe le régime fiscal des sommes perçues à l'occasion de la cessation de la relation de travail dans le cadre de programmes encourageant le départ à la retraite, en établissant une distinction entre les deux sexes. L'article 17, paragraphe 4 bis, inséré par le décret législatif n° 314, du 2 septembre 1997 [13], dispose:

«Pour les sommes versées à l'occasion de la cessation de la relation de travail afin d'encourager le départ volontaire à la retraite [14] des travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans pour les femmes et de 55 ans pour les hommes, visées à l'article 16, paragraphe 1, sous a) [15], l'impôt s'applique au taux égal à la moitié de celui qui est appliqué pour l'imposition du traitement de fin de relation de travail et des autres indemnités et sommes mentionnées au paragraphe 1, sous a), de l'article 16.»

II — Les faits, le litige au principal et la question préjudicielle

13. M. Vergani a participé à un plan de départ volontaire mis en place par Chubb Insurance Company SA, auprès de laquelle il était employé. Le 14 novembre 2001, ayant atteint l'âge de 51 ans, il a démissionné de cette entreprise et a obtenu de ce fait, à titre d'indemnité, la somme de 751 000 000 ITL (387 859,13 euros), sous déduction de la somme correspondant à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP), laquelle a été calculée au taux de 33,95 %.

11 — «Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti di disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica» (supplément ordinaire à la GURI n° 114, du 27 avril 1981).

12 — «Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi» (supplément ordinaire au GURI n° 302, du 31 décembre 1986).

13 — «Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro» (supplément ordinaire à la GURI n° 219, du 19 septembre 1997).

14 — Le texte italien énonce: «[...] al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori [...]».

15 — Qui énonce: «a) Trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del Codice Civile e indennità equipollenti, comunque denominate, commisurate alla durata dei rapporti di lavoro dipendente, compresi quelli contemplati alle lettere a) e g) del comma primo dell'articolo 47, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 2122 del Codice Civile; altre indennità e somme percepite una volta tanto in dipendenza della cessazione dei predetti rapporti, comprese l'indennità di preavviso, le somme risultanti dalla capitalizzazione di pensioni e quelle attribuite a fronte dell'obbligo di non concorrenza ai sensi dell'articolo 2125 del Codice Civile».

14. La demande visant à la réduction de 50 % du taux d'imposition et au remboursement de la somme de 70 757,22 euros en principal, majorée des intérêts échus, a été rejetée par l'Agencia Entrate Ufficio Arona (organe d'exécution du ministère de l'Économie et des Finances italien), au motif que cet avantage fiscal était prévu au profit des travailleurs masculins âgés de plus de 55 ans.

15. Cette décision a fait l'objet d'un recours devant la Commissione tributaria provinciale di Novara, qui a sursis à statuer et déféré à la Cour la question suivante:

«L'article 17, paragraphe 4 bis, du Decreto del Presidente della Repubblica n° 917/86, qui accorde, dans des conditions égales, aux travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans, s'il s'agit de travailleurs féminins, et 55 ans, s'il s'agit de travailleurs masculins, l'avantage résidant dans l'imposition à un taux réduit de moitié (50 %) de l'incitation au départ à la retraite volontaire et des sommes allouées à l'occasion de la cessation de la relation de travail, enfreint-il, est-il contraire ou, en tout état de cause, crée-t-il les conditions d'une inégalité de traitement entre hommes et femmes interdite par l'article 141 CE (ex-article 119) et la directive 76/207/CEE?»

III — La procédure devant la Cour

16. Des observations écrites ont été présentées, dans le délai fixé par l'article 20 du statut CE de la Cour de justice, par M. Vergani, le gouvernement italien et la Commission.

17. Lors de l'audience, qui s'est tenue le 14 avril 2005, des observations orales ont été présentées par les représentants de M. Vergani et l'agent de la Commission.

IV — L'égalité entre les travailleurs de l'un et l'autre sexe dans l'Union

18. Pour faciliter la réponse à la question préjudicielle, il convient de fournir, à titre préliminaire, quelques indications sur l'interdiction de toute discrimination dans la sphère du travail [16], j'aborderai en premier lieu la réglementation contenue dans les

16 — Selon Balaguer Callejón, M. L., «Derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género», *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, n° 1, janvier-juin 2004, p. 383, la réglementation européenne en la matière est souvent plus avancée que celle de certains États, notamment sur les aspects concernant le travail.

traités, avant d'examiner les principales manifestations de celle-ci et d'analyser, enfin, les critères précis permettant de constater l'existence d'une différenciation contraire à l'ordre juridique communautaire.

20. Lors de la création des Communautés européennes, le principe de l'égalité entre les deux sexes souffrait d'importantes déficiences, qui se sont atténuées au cours d'un processus continu de correction [19].

A — *Le droit primaire*

19. La situation juridique de la femme dans l'Europe des années 50 était très éloignée de la déconsidération dont les femmes avaient fait l'objet tout au long de l'histoire. Il suffit de rappeler, à titre d'exemple, que le frère Luis de León, dans son ouvrage «La perfecta casada», a qualifié la femme de «faible et fragile plus que tout autre animal et, de par ses habitudes et son état d'esprit, délicate et capricieuse» [17]. Il y a eu, cependant, d'autres voix qui, également au XVI[e] siècle, ont dénoncé cette offense; parmi elles, on relèvera tout particulièrement celle de Teresa de Ávila, lorsqu'elle a écrit, dans son «Camino de perfección»: «Vous êtes, Seigneur, un juge équitable et vous ne ressemblez pas aux juges de ce monde. Ceux-ci, étant fils d'Adam et en définitive tous des hommes, se défient de n'importe quelle vertu des femmes» [18].

21. Les traités constitutifs, conformément à leur objectif de faciliter les échanges économiques, n'ont pas prêté directement attention à ces aspects. Leurs principales orientations visaient à empêcher que les salariés soient marginalisés en raison de la nationalité (ancien article 48 du traité CE) et à assurer leur protection sociale (ancien article 51 du traité CE), dans le cadre de la libre circulation des facteurs de production. Les rares dispositions qui reconnaissaient des droits concernant spécifiquement le travail, comme l'homogénéité des rémunérations entre hommes et femmes (ancien article 119 du traité CE), visaient quant à elles à éviter le «dumping social», susceptible de fausser la concurrence entre les États membres [20], même si on évoquait en outre la nécessité de promouvoir le relèvement des conditions de vie et de travail afin de parvenir à l'égalité par la voie du progrès (ancien article 117 du traité CE) et malgré la création du Fonds

17 — Fray Luis de León, *La perfecta casada*, édition de Javier San José Lera, Espasa Calpe, col. Austral, Madrid, 1992, p. 86.

18 — Teresa de Ávila, *Camino de perfección*, édition préparée par María Jesús Mancho Duque, Espasa Calpe, col. Austral, Madrid, 1996, p. 81, note 170, qui fait référence au Códice de El Escorial (texte français du Carmel de France).

19 — Voir López López, J., et Chacartegui Jávega, C., «Las políticas de empleo comunitarias sobre inserción de la mujer en el mercado de trabajo. Del principio de igualdad retributiva en el Tratado de Roma a la constitucionalización comunitaria del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el Tratado de Ámsterdam», *Revista española de derecho del trabajo*, n° 99, 2000, p. 5 et suiv.

20 — Ordóñez Solís, D., *La igualdad entre hombres y mujeres en el derecho europeo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales et Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1999, p. 44.

social européen (anciens articles 123 et suivants du traité CE) [21].

22. L'ordre des priorités existant lorsque l'on s'est engagé sur cette voie explique la modestie de l'initiative communautaire en la matière, qui visait fondamentalement à faciliter la circulation des salariés et à coordonner les mécanismes de protection. Toutefois, au cours des années 70, d'autres thèmes ont été abordés: cette époque a vu l'approbation de normes concernant l'égalité en matière de rémunération (directive 75/117), d'accès à l'emploi, de formation et de promotion professionnelle, ainsi que de conditions de travail (directive 76/207) et de sécurité sociale (directive 79/7).

23. L'Acte unique européen [22] n'a pas traité spécifiquement de l'égalité dans la sphère du travail, mais a introduit dans les textes de base certaines dispositions visant à améliorer le milieu de travail, ainsi que la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs (ancien article 118 B du traité CE); il a en outre donné aux fonds structurels vocation à réaliser la cohésion économique et sociale (anciens article 130 A et suivants du traité CE) et a, enfin, promu le dialogue dans ce domaine (ancien article 118 B du traité CE).

24. Avec le traité sur l'Union européenne [23], cette politique communautaire acquiert son autonomie et devient indépendante de la politique économique; en effet, parmi les objectifs de l'Union et de la Communauté, on trouve celui de promouvoir le progrès social et un niveau d'emploi et de protection sociale élevé (respectivement anciens articles B du traité sur l'Union européenne et 2 du traité CE), bien que les innovations les plus importantes figurent dans le protocole sur la politique sociale — que le Royaume-Uni n'a pas signé —, qui s'est inspiré de la charte communautaire des droits sociaux des travailleurs de 1989 [24] et auquel est annexé un accord conclu en la matière qui mentionne l'égalité de chances et de traitement (article 2, paragraphe 1).

25. Le traité d'Amsterdam [25] renforce ce principe en l'énonçant expressément parmi les objectifs de la Communauté, à qui il incombe, «par l'établissement d'un marché commun, d'une Union économique et monétaire, et par la mise en œuvre des politiques ou des actions communes visées

21 — Rocella, M., et Treu, T., *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, 2e édit., Ceadm, Padoue, 1995; Colina, M., Ramírez, J. M. et Sala Franco, T., *Derecho Social Comunitario*, 2e édit., Tirant lo Blanch, Valence, 1995, et Sempere Navarro, A. V., dans la préface du livre de Biurrun Abad, F. J., Meléndez Morillo Velarde, L., et Pérez Campos, A. I., *Cuestiones laborales de derecho social comunitario*, Aranzadi, Pamplune, 2002, p. 21 à 30.

22 — JO 1987, L 169, p. 1.

23 — JO 1992, C 191, p. 1.

24 — COM(89) 471 final.

25 — Modifiant le traité sur l'Union européenne, les traités instituant les Communautés européennes et certains actes connexes, signé à Amsterdam le 2 octobre 1997 (JO C 340, p. 1).

aux articles 3 et 4, de promouvoir [...] l'égalité entre les hommes et les femmes [...]» (article 2) [26]. Il le réaffirme par l'introduction, dans l'article 3, d'un nouveau paragraphe selon lequel, pour toutes les actions visées à cet article, la Communauté cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes [27]. En outre, l'accord sur la politique sociale a été intégré dans le traité CE, son contenu a été élargi et il a été doté d'une plus grande force. Il convient d'attacher une importance particulière à la réception expresse des droits sociaux fondamentaux (article 136 CE), parmi lesquels la garantie de la symétrie entre travailleurs masculins et féminins prend un relief particulier.

26. Le traité de Nice [28], pour le moment la dernière pièce essentielle de la construction européenne, infléchit ce tableau législatif sous certains aspects tels que la lutte contre l'exclusion sociale.

27. Il convient d'attacher une plus grande importance à la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, proclamée le 7 décembre 2000 dans le cadre du Conseil européen de Nice, puisque, abstraction faite de la polémique soulevée quant à sa nature juridique, elle exerce une grande influence sur les textes projetés et approuvés ultérieurement.

28. Enfin, le traité établissant une constitution pour l'Europe [29] cite l'égalité parmi les valeurs sur lesquelles est fondée l'Union, en mentionnant concrètement l'égalité «entre les femmes et les hommes» (article I-2); il déclare que l'Union «combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes [...]» (article I-3, paragraphe 3, deuxième alinéa). Dans la partie consacrée aux droits fondamentaux, il précise que «[l]'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération», tout en spécifiant que ce principe «n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté» (article II-83). Il existe d'autres expressions de ce principe en matière de politique sociale: ainsi, ce même traité prévoit que l'Union soutient et complète les actions nationales visant à «l'égalité entre femmes et hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail» [article III-210, paragraphe 1, sous i)] et impose aux États l'obligation d'assurer «l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre

26 — Rodríguez-Piñero et Bravo-Ferrer, M., «Igualdad de género y políticas comunitarias», *Relaciones laborales*, nº 6, 2000, p. 3 et suiv.

27 — Selon Leclerc, S., «L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental», dans l'ouvrage collectif *L'Union européenne et les droits fondamentaux*, Bruylant, Bruxelles, 1999, p. 215 et 216, cette nouvelle disposition étend le champ d'application du principe au-delà du contexte social en le formulant de manière positive, et non pas seulement en le déduisant du principe de non-discrimination.

28 — JO 2001, C 80, p. 1.

29 — JO 2004, C 310, p. 1.

travailleurs féminins et masculins pour un même travail ou un travail de même valeur», tout en les autorisant à maintenir ou à adopter des mesures «destinées à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle»; elle laisse toutefois à la loi ou loi-cadre européenne le soin de concevoir les mécanismes visant à éviter des différences «en matière d'emploi et de travail», ainsi que dans le domaine des rémunérations (article III-214).

B — *Le contenu*

29. «La suppression des discriminations fondées sur le sexe», qui constitue l'un des droits fondamentaux [30], est devenue l'un des volets importants de la politique sociale communautaire, tant du point de vue quantitatif que qualitatif [31]. Elle intervient dans trois secteurs principaux: dans le domaine salarial, dans celui de l'accès à l'emploi, de la carrière professionnelle et des conditions de travail et en matière de sécurité sociale [32].

1) Le principe de l'égalité de rémunération

30. Ce postulat, qui «fait partie des fondements de la Communauté» [33], constitue l'expression la plus forte de l'interdiction de toute discrimination entre travailleurs masculins et féminins [34]. Il est consacré à l'article 141 CE, dont l'aspect économique, qui se concentre sur l'élimination des distorsions de concurrence entre les entreprises établies dans différents États membres, revêt un caractère secondaire par rapport à l'objectif social qui l'inspire [35]. J'ai déjà observé, au point 32 des conclusions dans l'affaire Mayer [36], que ce précepte constituait une disposition peu commune dans un accord international. En premier lieu, il représente un idéal social et un instrument, à tout le moins indirect, d'harmonisation de la politique du travail dans l'Union et, en second lieu, il impose une obligation légale de résultat [37], un objectif économique et social en soi. Son texte découle de celui de l'article 2 de la conven-

30 — Arrêt du 15 juin 1978, Defrenne III (149/77, Rec. p. 1365, point 27); dans le même sens, arrêt du 12 décembre 2002, Rodríguez Caballero (C-442/00, Rec. p. I-11915, point 32).

31 — Pérez del Río, T., Una aproximación al derecho social comunitario, Tecnos, Madrid, 2000, p. 87.

32 — Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J. M., et Sempere Navarro, A. V., *Derecho Social Europeo*, Tecnos, Madrid, 1994, spécialement le chapitre deuxième: «La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo», p. 49 et suiv.

33 — Arrêt du 8 avril 1976, Defrenne II (43/75, Rec. p. 455, point 12).

34 — Quintanilla Navarro, B., *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, Marcial Pons, Madrid, 1996, p. 63 à 168.

35 — Arrêt du 10 février 2000, Schröder (C-50/96, Rec. p. I-743, point 57).

36 — Arrêt du 13 janvier 2005 (C-356/03, Rec. p. I-295).

37 — Arrêt du 28 septembre 1994, Coloroll Pension Trustees (C-200/91, Rec. p. I-4389, point 38).

tion nº 100, de 1951, de l'Organisation internationale du travail [38].

31. La problématique centrale de cette norme porte sur la notion de «rémunération», que la Cour a précisée progressivement [39] et qu'elle a étendue à tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient payés, serait-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier [40], que ce soit en exécution d'un contrat ou de dispositions légales ou à titre volontaire [41]. L'examen de la jurisprudence fait apparaître un dénominateur commun au niveau des sujets concernés puisque, sans avoir souligné spécialement ce point, elle a mis en évidence que le débiteur de l'obligation devait être l'employeur, même s'il s'agit d'une personne publique [42]. C'est ce qui découle de l'article 141 CE lui-même.

32. Pour le reste, il convient de prendre en considération d'autres dispositions du droit dérivé, comme la directive 75/117.

38 — Ellis, Evelyn, *EC Sex Equality Law*, 2ª édition, col. Oxford EC Law Library, éd. Clarendon Press, Oxford, 1998, p. 62. Voir également Cruz Villalón, J., «Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario», dans l'ouvrage collectif *La igualdad de trato en el Derecho comunitario*, Aranzadi, Pamplune, 1997, spécialement p. 38 et suiv.

39 — À titre d'exemple, la jurisprudence a considéré que constituaient une rémunération: les facilités de transport accordées par une compagnie de chemins de fer à ses employés partant à la retraite, ainsi qu'aux membres de leur famille, de sorte que les parents des anciens employés puissent eux aussi en bénéficier dans les mêmes conditions (arrêt du 9 février 1982, Garland, 12/81, Rec. p. 359); les plans de pension d'entreprise institués par accord entre les partenaires sociaux et financés en tout ou en partie par la société (arrêt du 13 mai 1986, Bilka, 170/84, Rec. p. 1607); le maintien du salaire au cours du congé de maladie (arrêt du 13 juillet 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Rec. p. 2743); les prestations octroyées en cas de licenciement pour cause économique, ainsi que les pensions payées par les régimes professionnels privés (arrêt du 17 mai 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889); la compensation accordée aux membres du comité d'entreprise sous forme de congés payés ou de paiement d'heures supplémentaires, en raison de leur participation à des cours de formation leur servant à acquérir les connaissances nécessaires à l'activité de ces comités, alors même que, pendant ces cours, ils n'exercent aucune des activités prévues par leur contrat de travail (arrêt du 4 juin 1992, Bötel, C-360/90, Rec. p. I-3589); le droit de s'affilier à un plan de pension d'entreprise (arrêts du 28 septembre 1994, Vroege, C-57/93, Rec. p. I-4541, et Fisscher, C-128/93, Rec. p. I-4583); l'indemnité pour cause de cessation de la relation de travail (arrêt du 14 septembre 1999, Gruber, C-249/97, Rec. p. I-5295); la prime de Noël, volontaire et révocable, versée à titre d'incitation pour le travail futur et la fidélité à l'entreprise (arrêt du 21 octobre 1999, Lewen, C-333/97, Rec. p. I-7243), ou la pension de transition, complémentaire à la prestation pour licenciement (arrêt Hlozek, précité à la note 4).

2) Le principe de l'égalité de traitement

33. Après les modifications qui lui ont été apportées par le traité d'Amsterdam,

40 — Arrêts du 25 mai 1971, Defrenne I (80/70, Rec. p. 445, point 6); du 3 décembre 1987, Newstead (192/85, Rec. p. 4753, point 11); du 22 décembre 1993, Neath (C-152/91, Rec. p. I-6935, point 28); du 23 octobre 2003, Schönheit et Becker (C-4/02 et C-5/02, Rec. p. I-12575, point 56), et du 30 mars 2004, Alabaster (C-147/02, Rec. p. I-3101, point 42); voir, également, arrêts précités Garland, point 5; Barber, point 12, et Coloroll Pension Trustees, point 77.

41 — Arrêts précités Garland, point 10; Barber, point 20, et Lewen, point 21.

42 — L'arrêt du 27 juin 1990, Kowalska (C-33/89, Rec. p. I-2591, point 12), rappelle que ce principe s'impose tant aux employeurs privés qu'aux autorités publiques.

l'article 141 CE consacre, en son paragraphe 3, le principe de l'«égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail». Auparavant, la directive 76/207 avait reconnu que cette identité devait s'apprécier dans toutes les étapes ou situations de la relation de travail [43], puisqu'elle concernait non seulement le salaire, mais également l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles, ainsi que les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, concrètement mentionnées par ladite directive [44]. Ce dernier épisode doit s'entendre au sens large: il s'agit de tout type de cessation ou de résiliation du contrat, indépendamment du nom que lui ont donné les parties, et y compris la rupture d'un commun accord [45].

34. Les problèmes de retraite méritent une attention particulière, la Cour ayant déclaré qu'une limite d'âge pour le départ obligatoire des travailleurs dans le cadre d'une politique générale menée par un employeur, même si ce départ entraîne l'octroi d'une pension de retraite, relevait de la notion de «licenciement» susmentionnée, de sorte que «l'exception à l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe prévue à l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7 n'est applicable qu'à la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et aux conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations de sécurité sociale» [46].

3. L'égalité en matière de prestations sociales

35. La directive 79/7 a pour objet la projection du principe sur les cas et les situations correspondant aux risques visés dans les régimes légaux de sécurité sociale — ce que fait également la directive 86/378, mais à l'égard des régimes professionnels [47].

36. Selon la jurisprudence, une prestation ne relève du champ d'application de la directive 79/7 que lorsqu'elle constitue une mesure de protection contre l'un quelconque des risques énumérés à l'article 3, paragraphe 1, de

43 — Durán López, F., «La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976», dans l'ouvrage collectif *Cuestiones actuales del Derecho del trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, p. 406 et suiv.

44 — Arrêt du 2 août 1993, Marshall II (C-271/91, Rec. p. I-4367, point 19).

45 — Arrêts du 16 février 1982, Burton (19/81, Rec. p. 554), et du 26 février 1986, Roberts (151/84, Rec. p. 703).

46 — Arrêts du 26 février 1986, Marshall I (152/84, Rec. p. 723, points 34 et 36), et Roberts, précité, points 34 et 35.

47 — Recio Laza, A., *La seguridad social en la jurisprudencia comunitaria*, La Ley, Madrid, 1986; voir également Fernández Domínguez, J. J., *La mujer ante el Derecho de la seguridad social. Antiguos y nuevos problemas de la igualdad de trato por razón de sexo*, La Ley, Madrid, 1999.

celle-ci, auquel elle doit être liée directement et effectivement [48].

C — *La constatation d'une discrimination*

37. Faute d'une notion légale, la Cour donne de l'inégalité une définition semblable dans les trois domaines susmentionnés. Elle a déclaré de façon répétée que la parité n'était pas respectée lorsque l'on appliquait des règles différentes à des situations comparables ou que l'on mettait en œuvre la même norme dans des hypothèses différentes [49]. L'appréciation nécessaire exige de vérifier si les dispositions litigieuses produisent des effets plus défavorables à l'égard des travailleurs d'un sexe déterminé [50]. De même, il y a discrimination indirecte en cas d'adoption d'une réglementation qui, tout en étant formulée de façon neutre, désavantage en fait un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes, à moins que l'on se trouve en présence d'une justification objective étrangère à toute distinction fondée sur le sexe [51].

38. Sur ce dernier point, la Cour a souligné que ne violaient pas le principe d'égalité les mesures qui répondaient à un but légitime de la politique sociale, pourvu qu'elles soient aptes et nécessaires pour atteindre cet objectif [52]; des considérations d'ordre purement budgétaire ne sauraient légitimer de telles mesures [53].

V — L'examen de la question préjudicielle

39. Les réflexions qui précèdent imposent, dans la présente affaire, de préciser la norme

48 — Voir notamment arrêts du 4 février 1992, Smithson (C-243/90, Rec. p. I-467, points 12 et 14); du 16 juillet 1992, Jackson et Cresswell (C-63/91 et C-64/91, Rec. p. I-4737, points 15 et 16), et du 19 octobre 1995, Richardson (C-137/94, Rec. p. I-3407, points 8 et 9). Moyennant l'application de ces critères, la Cour a considéré que, matériellement, ne relevaient pas de la directive, par exemple, la réduction du prix des transports publics au profit des personnes âgées (arrêt du 11 juillet 1996, Atkins, C-228/94, Rec. p. I-3633); l'allocation complémentaire accordée aux personnes dépourvues de ressources suffisantes pour faire face à leurs besoins (arrêt Jackson et Cresswell, précité); les sommes versées en vue de garantir l'entretien de la famille au cours de la période d'éducation des enfants (arrêt du 10 octobre 1996, Hoever et Zachow, C-245/94 et C-312/94, Rec. p. I-4895), ainsi que les avantages en matière d'assurance vieillesse accordés aux personnes s'étant occupé de leurs enfants ou les droits à prestations découlant de périodes d'interruption d'activité dues à l'éducation de leur progéniture (arrêt du 13 décembre 1994, Grau-Hupka, C-297/93, Rec. p. I-5535). En revanche, elle a admis au bénéfice de la disposition communautaire une aide versée pour fournir des soins à une personne invalide (arrêt du 24 juin 1986, Drake, 150/85, Rec. p. 1-1995), ainsi que les aides pour les dépenses de chauffage en hiver accordées aux personnes ayant atteint l'âge de la retraite (arrêt du 16 décembre 1999, Taylor, C-382/98, Rec. p. I-8955).

49 — Arrêts du 14 février 1995, Schumacker (C-279/93, Rec. p. I-225, point 30); du 13 février 1996, Gillespie e.a. (C-342/93, Rec. p. I-475, point 16), et du 27 octobre 1998, Boyle e.a. (C-411/96, Rec. p. I-6401, point 39).

50 — Arrêts du 9 février 1999, Seymour-Smith et Pérez (C-167/97, Rec. p. I-623, point 58), et Schönheit et Becker, précité, point 69.

51 — Arrêts du 30 novembre 1993, Kirsammer-Hack (C-189/91, Rec. p. I-6185, point 22); du 6 février 1996, Lewark (C-457/93, Rec. p. I-243, point 31); du 17 juin 1998, Hill et Stapleton (C-243/95, Rec. p. I-3739, point 34); du 12 juillet 2001, Jippes (C-189/01, Rec. p. I-5689, point 129); du 20 mars 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Rec. p. I-2741, point 50); Rinner-Kühn, précité, point 12, et Rodríguez Caballero, précité, point 32.

52 — Arrêts du 19 novembre 1992, Molenbroek (C-226/91, Rec. p. I-5943, point 13), et du 6 avril 2000, Jørgensen (C-226/98, Rec. p. I-2447, point 41).

53 — Arrêts du 22 février 1994, Roks e.a. (C-343/92, Rec. p. I-571, point 35); du 6 avril 2000, Jørgensen, précité, point 42, ainsi que Schönheit et Becker, précité, point 85.

pertinente du droit de l'Union, de rechercher l'éventuelle existence d'un traitement discriminatoire et, dans l'affirmative, de vérifier s'il peut être excusé.

A — *La détermination de la norme communautaire applicable*

40. La question préjudicielle porte sur le régime fiscal italien de l'indemnité allouée à l'occasion de la cessation de la relation de travail. On ne discute ni le montant de la somme perçue ni l'âge de la retraite, mais le fait que les travailleurs féminins supportent une charge fiscale inférieure.

41. Dès lors, il convient d'écarter les règles sur l'identité de rémunération, puisque les sommes versées par les contribuables à titre d'impôt sur le revenu des personnes physiques sont exclues du salaire, malgré l'acception large de ce terme en droit communautaire, n'étant pas versées par l'employeur en raison de l'emploi du travailleur. En outre, sous l'angle opposé, on ne peut pas non plus considérer qu'elles sont octroyées par l'État sur la base d'un lien de ce type. Par conséquent, on ne peut recourir à l'article 141, paragraphes 1 et 2, CE et à la directive 75/117, ni à la jurisprudence qui les a interprétés.

42. Par ailleurs, les obligations vis-à-vis du Trésor public ne relèvent pas de la sécurité sociale, indépendamment du régime, légal ou professionnel, dont il s'agit. Le fait que certaines impositions sont fixées eu égard à des objectifs sociaux n'en fait pas des mesures de protection contre des risques. On ne peut donc pas recourir à la directive 79/7.

43. Reste à analyser si l'on peut faire intervenir la directive 76/207 qui, comme je l'ai mentionné, étend la notion d'égalité pratiquement à tous les aspects de la vie professionnelle, en particulier aux conditions de travail, y compris celles de la cessation de la relation de travail.

44. En principe, bien que cette réglementation vise le plus souvent à réagir contre les discriminations émanant de l'employeur, elle s'étend également à celles provenant de la négociation collective ou de l'État lui-même, dont l'une des missions est celle de supprimer les dispositions législatives, réglementaires ou administratives qui encouragent, favorisent ou instaurent des disparités.

45. Les compensations obtenues par les travailleurs lorsque leur relation avec l'entreprise s'achève sont soumises aux mesures fiscales prévues à cette occasion, dont dépend leur montant final; dès lors, les systèmes d'imposition nationaux sont concernés par les dispositions de la directive précitée, sans préjudice d'autres règles qui peuvent les affecter également.

B — *Le régime fiscal de l'indemnisation versée à l'occasion de la cessation de la relation de travail*

46. Le décret n° 917 du président de la République fixe l'imposition applicable aux prestations octroyées à l'occasion du départ volontaire, et ce au moyen d'un taux réduit pour les femmes âgées de 50 ans et pour les hommes ayant atteint l'âge de 55 ans.

47. Les travailleurs obtiennent cet avantage fiscal à l'un ou l'autre de ces âges, selon leur sexe. On instaure ainsi une différence en faveur de nos concitoyennes, puisque, dans les mêmes circonstances d'âge que nos concitoyens, elles versent moins au Trésor public du fait d'une contrepartie perçue à titre extraordinaire en raison de la cessation de leur relation avec leur employeur; elles obtiennent de cette façon un montant net supérieur.

48. Telle est la situation dans laquelle se trouve M. Vergani qui, âgé de 51 ans au moment du fait générateur de l'impôt, s'est vu refuser le privilège fiscal dont aurait bénéficié un travailleur féminin de la même entreprise dans un cas de figure identique.

49. La constatation de cette infraction au principe d'égalité impose de rechercher l'existence d'un éventuel motif de justification.

C — *La justification de l'inégalité*

1) L'âge de la préretraite

50. La République italienne cherche à expliquer la disposition nationale discriminatoire en la faisant découler de l'âge de la préretraite, fixé par la loi du 23 avril 1981, respectivement à 55 ans et à 50 ans, selon que les salariés des entreprises déclarées en crise sont de sexe masculin ou féminin. Or, ce lien, quoique évident, ne couvre pas le déséquilibre pointé, et ce pour les raisons suivantes:

En premier lieu, le contentieux ne porte pas sur la limite d'âge différente pour la résiliation anticipée des contrats de travail, mais sur le fait que cette distinction a une incidence en matière fiscale.

En second lieu, ce raisonnement fait abstraction d'autres possibilités de cessation de la relation de travail. Selon l'argumentation de la République italienne, c'est seulement dans les cas visés dans la loi du 23 avril 1981 que l'avantage fiscal de l'article 17, paragraphe 4 bis, du décret présidentiel n° 917 trouverait à s'appliquer. Or, cette dernière disposition se réfère, sans plus de précision, à toute «cessation de la relation de travail afin d'encourager le départ volontaire à la retraite», tandis que la loi s'applique lorsque cette éventualité se produit au sein des entreprises en crise.

51. Autrement dit, contrairement à ce que déclare la Commission, le régime fiscal ne reflète la différence d'âge pour l'admission à la retraite anticipée que dans les hypothèses de la loi de 1981; or, celle-ci ne vise pas toutes les situations possibles, dont celle dans laquelle se trouve M. Vergani.

2) La politique sociale nationale

52. La jurisprudence a indiqué à plusieurs reprises que les États disposaient d'une large marge d'appréciation pour choisir les mesures susceptibles de réaliser leurs objectifs en la matière [54]. Il s'ensuit que les règles instaurées par un pays, compte tenu de ses nécessités et de ses choix, peuvent justifier que les femmes arrêtent de travailler avant les hommes; c'est là qu'entre en ligne de compte la directive 79/7, et notamment son article 7, qui autorise à exclure de son champ d'application la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions et des autres prestations y afférentes.

53. Or, comme je l'ai déjà indiqué, la dérogation visée dans cette disposition «est limitée aux discriminations existant dans d'autres régimes de prestations pour autant qu'elles soient nécessairement et objectivement liées à cette différence d'âge», ce qui se produit lorsqu'est en cause l'équilibre financier du système de sécurité sociale ou la cohérence entre le régime des pensions de retraite et celui des autres prestations [55]. Le débat se concentre, dès lors, sur le fait que le moment différent prévu pour la cessation de la relation de travail est lié à la reconnaissance d'une réduction d'impôt.

54. En outre, ainsi que je l'ai précédemment indiqué, la directive susmentionnée n'est pas applicable dans la présente affaire.

55. Il convient de déterminer également si le taux de faveur avantage les femmes. Compte tenu du contexte de la disposition nationale, il semble difficile d'admettre qu'elle ait pour finalité de favoriser les travailleurs féminins ou de leur éviter un préjudice, en les incitant à résilier plus rapidement leur contrat de travail. Si la réduction d'impôt visait à ce que tous les travailleurs obtiennent des revenus comparables, on pourrait s'appuyer sur le raisonnement développé dans l'arrêt Birds Eye Walls [56], selon lequel la disparité en question trouverait dans cet objectif un fondement valable. Toutefois, nous ne disposons pas des données indispensables pour

54 — Arrêts du 14 décembre 1995, Nolte (C-317/93, Rec. p. I-4625, point 33); Megner et Scheffel (C-444/93, Rec. p. I-4741, point 29), et du 9 septembre 1999, Krüger (C-281/97, Rec. p. I-5127, point 28).

55 — Arrêts du 30 mars 1993, Thomas e.a. (C-328/91, Rec. p. I-1247, point 20); du 11 août 1995, Graham e.a. (C-92/94, Rec. p. I-2521, point 11); du 30 janvier 1997, Balestra (C-139/95, Rec. p. I-549, point 33); du 23 mai 2000, Buchner e.a. (C-104/98, Rec. p. I-3625, point 25), et du 4 mars 2004, Haackert (C-303/02, Rec. p. I-2195, point 30).

56 — Arrêt du 9 novembre 1993 (C-132/92, Rec. p. I-5579).

établir l'existence de cette intention et, par conséquent, pour admettre qu'il s'agit du même cas de figure.

3) Motifs économiques

56. Il convient enfin de rechercher si la différenciation litigieuse est sous-tendue par des intérêts économiques ou financiers, comme le soutient la Commission.

57. Une telle éventualité ne peut être envisagée puisque, selon l'arrêt Roks e.a., précité, si des considérations d'ordre budgétaire inspirent les choix de politique sociale d'un État membre et influencent la nature ou l'étendue des mesures de protection adoptées, elles ne constituent pas en elles-mêmes un objectif poursuivi par cette politique et, partant, ne sauraient fonder une discrimination au détriment de l'un des sexes (point 35) [57].

58. En outre, même l'État concerné n'a pas invoqué ce prétexte [58].

D — *Le corollaire*

59. Les explications qui précèdent aboutissent à considérer comme contraire aux articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 une réduction de l'impôt qui frappe les indemnités versées à l'occasion de la cessation de la relation de travail, lorsque cette réduction est soumise à un âge différent pour les hommes et pour les femmes sans que cette discrimination se justifie par une raison objective étrangère au sexe des travailleurs.

60. On aboutit à la même conséquence si, de façon hypothétique, on fait appel au principe de l'égalité de rémunération, au sens que la Cour lui a donné à de nombreuses occasions à partir de l'arrêt Barber, précité, en indiquant que la fixation d'une limite d'âge différente en fonction du sexe pour l'octroi ou le calcul de prestations d'entreprise est contraire à l'article 141 CE, même si la distinction est fondée sur les âges de retraite respectifs prévus par le régime national de pensions [59]. Cette appréciation peut parfaitement être transposée au régime fiscal d'une rémunération quelconque.

57 — Voir, dans le même sens, les arrêts du 10 mars 2005, Nikoloudi (C-196/02, Rec. p. I-1789, point 53), et Kutz-Bauer, précité, point 59.

58 — À l'audience, la Commission, en réponse à la question que je lui avais adressée, n'a pas non plus précisé cet argument ni n'a fourni d'éléments concrets à cet égard, se bornant à souligner le caractère neutre de la réglementation italienne.

59 — Voir, notamment, arrêts du 14 décembre 1993, Moroni (C-110/91, Rec. p. I-6591, points 10 et 20), et du 28 septembre 1994, Smith e.a. (C-408/92, Rec. p. I-4435, point 11).

VI — Conclusion

61. Eu égard aux considérations qui précèdent, je suggère à la Cour de répondre à la question préjudicielle de la Commissione tributaria provinciale di Novara dans les termes suivants:

«Le droit communautaire, et plus particulièrement la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, fait obstacle à ce qu'une réduction de l'impôt frappant les sommes perçues à l'occasion de la cessation de la relation de travail afin d'encourager le départ volontaire à la retraite s'applique aux travailleurs féminins âgés de 50 ans et ne s'applique aux travailleurs masculins que lorsqu'ils ont atteint l'âge de 55 ans.»