Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

13 juillet 2017 *

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2000/78/CE – Articles 1er, 2 et 6 – Égalité de traitement – Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe – Retraite d'entreprise – Directive 97/81/CE – Accord-cadre sur le travail à temps partiel – Clause 4, points 1 et 2 – Modalités du calcul des droits à pension acquis – Réglementation d'un État membre – Traitement différent des travailleurs à temps partiel »

Dans l'affaire C-354/16,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Arbeitsgericht Verden (tribunal du travail de Verden, Allemagne), par décision du 20 juin 2016, parvenue à la Cour le 27 juin 2016, dans la procédure

**Ute Kleinsteuber**

contre

**Mars GmbH,**

LA COUR (première chambre),

composée de Mme R. Silva de Lapuerta, président de chambre, MM. J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (rapporteur), C.G. Fernlund et S. Rodin, juges,

avocat général : M. M. Szpunar,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour Mme Kleinsteuber, par Me T. Ameis, Rechtsanwalt ,

– pour Mars GmbH, par Me W. Ahrens, Rechtsanwalt ,

– pour le gouvernement allemand, par MM. A. Lippstreu et T. Henze, en qualité d'agents,

– pour la Commission européenne, par Mme C. Valero ainsi que par M. C. Hödlmayr, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

* Langue de procédure : l'allemand.

rend le présent

## Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des points 1 et 2 de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997 (ci-après l'« accord-cadre »), qui figure à l'annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 14, p. 9), telle que modifiée par la directive 98/23/CE du Conseil, du 7 avril 1998 (JO 1998, L 131, p. 10) ainsi que de l'article 4 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 (JO 2006, L 204, p. 23) et des articles 1er et 2 ainsi que de l'article 6, 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 (JO 2000, L 303, p. 16).

2 La demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Mme Ute Kleinsteuber à Mars GmbH au sujet du calcul du montant de la retraite d'entreprise acquis en tant que travailleuse à temps partiel ayant quitté l'entreprise avant la survenance de l'événement ouvrant droit à prestation.

### Le cadre juridique

#### *Le droit de l'Union*

3 La clause 4, points 1 à 4, de l'accord-cadre est libellée comme suit :

« Clause 4 : Principe de non-discrimination

1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives.

2. Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique.

3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres et/ou les partenaires sociaux, compte tenu des législations européennes et de la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.

4. Lorsque des raisons objectives le justifient, les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux peuvent, le cas échéant, subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire. Les critères d'accès des travailleurs à temps partiel à des conditions d'emploi particulières devraient être réexaminés périodiquement compte tenu du principe de non-discrimination visé à la clause 4.1 ».

4 L'article 1er de la directive 2000/78 dispose :

« La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l[e] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement. »

5 L'article 2 de cette directive, relatif au concept de discrimination, prévoit :

« 1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1 :

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er ;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :
   i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires [...] »

6 L'article 6 de ladite directive, intitulé « Justification des différences de traitement fondées sur l'âge », est ainsi libellé :

« 1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

[...] »

7 L'article 4, figurant au chapitre 1, intitulé « Égalité de rémunération », du titre II de la directive 2006/54, prévoit :

« Interdiction de toute discrimination

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.

[...] »

### *Le droit allemand*

8 L'article 2, paragraphe 1, première phrase, du Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) (loi sur l'amélioration des régimes de retraites d'entreprise, ci-après la « loi sur les retraites ») est libellé comme suit :

« Article 2 - Montant du droit acquis

Lors de la survenance de l'événement ouvrant droit à pension pour atteinte de l'âge de la retraite, invalidité ou décès, un travailleur partant de manière anticipée dont les droits subsistent au titre de l'article 1b) de la présente loi et ses ayants droit bénéficient d'un droit au moins équivalent à la fraction de la prestation dont ils auraient bénéficié en l'absence de départ anticipé, qui correspond au rapport entre l'ancienneté et la durée de la période comprise entre l'entrée en fonctions dans l'entreprise et l'âge normal de la retraite pour l'assurance retraite obligatoire ; au lieu de l'âge normal de la retraite, il est tenu compte d'une date antérieure lorsque celle-ci est prévue par le régime de retraite comme constituant l'âge limite, et, au plus tard, de la date à laquelle le travailleur atteint l'âge de 65 ans, dans le cas où celui-ci quitte l'entreprise et prétend en même temps à une pension de vieillesse conformément à l'assurance légale obligatoire pour affiliés de longue durée [...] »

9 L'article 4, paragraphe 1, du Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée) est libellé comme suit :

« Un travailleur à temps partiel ne doit pas être traité du fait du travail à temps partiel d'une manière moins favorable qu'un travailleur à temps plein comparable, à moins qu'il n'existe des raisons objectives justifiant un traitement différent. Le travailleur à temps partiel doit obtenir une rémunération ou une autre prestation à titre onéreux divisible dont l'étendue doit au moins correspondre à la quote-part de sa durée du travail par rapport à celle d'un travailleur à temps plein comparable. [...] »

10 La section 3.4 du plan de pension de Mars figurant dans la convention collective du 6 novembre 2008 (ci-après le « plan de pension ») prévoit :

« Le "revenu" d'une personne pouvant faire valoir ses droits à pension équivaut à la rémunération annuelle totale que cette personne perçoit pour les services qu'elle fournit à l'entreprise. [...] Lorsqu'une personne pouvant faire valoir ses droits à pension a, durant ses années de service ouvrant droit à une retraite, travaillé à temps partiel, de façon constante ou temporaire, son "revenu" conformément à la première phrase est déterminé sur la base de la durée de travail hebdomadaire convenue contractuellement. Ce "revenu" est réparti sur une durée de travail hebdomadaire correspondant au taux d'activité moyen durant les années de service à prendre en considération. Le taux d'activité est le rapport entre la durée de travail normale hebdomadaire convenue et la durée de travail normale hebdomadaire conformément au manuel de Mars, rapport qui ne peut toutefois excéder 100 % ».

11 La section 3.5 du plan de pension prévoit :

« Le "salaire ouvrant droit à une retraite" d'une personne pouvant faire valoir ses droits à pension équivaut au montant moyen maximum du revenu que cette personne a perçu au cours de trois des cinq dernières années civiles complètes de son activité ouvrant droit à une retraite [...] »

12 En vertu de la section 4.1 du plan de pension :

« Eu égard aux conditions et aux limitations prévues par le présent plan de pension, une personne pouvant faire valoir ses droits à pension obtient, lors de son départ à la retraite, que celui-ci se produise à l'âge « normal » ou ultérieurement, pour chaque année de service complète ouvrant droit à une retraite, une retraite annuelle égale

A) à 0,6 % de la tranche de son salaire ouvrant droit à une retraite inférieure au montant moyen du plafond de calcul des cotisations à l'assurance retraite obligatoire pour les années civiles sur lesquelles s'appuie le calcul du salaire ouvrant droit à une retraite, et

B) à 2,0 % de la tranche de son salaire ouvrant droit à une retraite supérieure à ce montant moyen.

[...] les années de service ouvrant droit à une retraite sont toutefois limitées à 35 années complètes au total ».

## Le litige au principal et les questions préjudicielles

13 M[me] Kleinsteuber, née le 3 avril 1965, a été employée auprès de Mars et de son prédécesseur en droit entre le 1[er] octobre 1990 et le 31 mai 2014, et ce dans différents postes. Elle a travaillé tant à temps plein qu'à temps partiel avec des taux d'occupation situés entre 50 % et 75 % de l'activité d'un travailleur à temps plein. M[me] Kleinsteuber bénéficie, à l'égard de Mars et après avoir atteint l'âge de 55 ans, d'un droit à une retraite d'entreprise.

14 Selon le plan de pension, dans le cas d'un travailleur qui n'est pas employé à temps plein, il est, tout d'abord, procédé au calcul du salaire annuel pertinent du travailleur à temps plein pouvant prétendre à la retraite. Ensuite, ce salaire est réduit à concurrence du taux d'activité moyen pendant l'ensemble de la période d'emploi. Enfin, au montant qui en résulte, sont appliqués les différents taux relatifs aux éléments constitutifs du salaire. Le montant de la retraite d'entreprise est en effet calculé à l'aide d'une formule dite « différenciée ».

15 Il est ainsi procédé à une distinction entre le revenu réalisé qui se situe au-dessous du plafond de calcul des cotisations à l'assurance retraite obligatoire et celui situé au-dessus de ce plafond. Le plafond de calcul des cotisations est, en droit allemand de l'assurance sociale, le montant jusqu'à concurrence duquel le salaire d'une personne bénéficiant de la couverture légale est utilisé pour l'assurance sociale. Les éléments constitutifs du salaire au-delà du plafond de calcul des cotisations ont été évalués, lors du calcul du montant de la retraite d'entreprise de M[me] Kleinsteuber, à 2 % tandis que les éléments constitutifs du salaire situés au-dessous de cette limite ont été évalués à 0,6 %.

16 Ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, en cas de départ anticipé d'un salarié, il est procédé, en vertu de l'article 2, paragraphe 1, première phrase, de la loi sur les retraites, à un calcul au prorata temporis. Tout d'abord est calculé le « droit maximal fictif », à savoir le droit à pension dont jouirait le travailleur s'il ne quittait pas prématurément son emploi, mais restait employé jusqu'à avoir atteint l'âge de la retraite négocié. Puis, le « quotient acquis » est calculé en établissant le rapport entre l'ancienneté effective et la durée que le salarié aurait encore accomplie sans départ anticipé jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de la retraite. Le droit maximum fictif est ensuite multiplié par le quotient acquis afin de déterminer le montant de la retraite d'entreprise ou de la vocation à celle-ci.

17 Le plan de pension de Mars prévoit, en outre, un plafond pour les années d'ancienneté qui peuvent être prises en compte et qui est fixé à 35 années.

18 M[me] Kleinsteuber conteste devant l'Arbeitsgericht Verden (tribunal du travail de Verden, Allemagne) le calcul du montant de sa retraite d'entreprise opéré par Mars et estime avoir droit à une retraite supérieure à celle calculée par cette dernière. Le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) a déjà indiqué à ce sujet que la réglementation contenue à l'article 2 de la loi sur les retraites est appropriée et nécessaire pour atteindre un objectif légitime.

19 Dans ces conditions, l'Arbeitsgericht Verden (tribunal du travail de Verden) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) a) Le droit de l'Union applicable, notamment la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre, et l'article 4 de la directive 2006/54 lu en combinaison avec la directive 2000/78, doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions légales ou à des usages nationaux qui, pour calculer le montant d'une retraite d'entreprise, effectuent une distinction entre le revenu du travail qui est inférieur au plafond de calcul des cotisations à l'assurance retraite obligatoire et le revenu du travail qui dépasse celui-ci ("formule différenciée de calcul des retraites"), ne traitant pas ainsi le revenu tiré d'un emploi à temps partiel en calculant d'abord le revenu versé pour un emploi à temps plein correspondant, en déterminant les quotes-parts situées respectivement au-dessus et au-dessous du plafond de calcul des cotisations et en reportant ensuite ce rapport au revenu réduit tiré de l'emploi à temps partiel ?

b) Si la première question, sous a), appelle une réponse négative : le droit de l'Union applicable, notamment la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre et l'article 4 de la directive 2006/54, lu en combinaison avec la directive 2000/78, doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions légales ou à des usages nationaux qui, pour calculer le montant d'une retraite d'entreprise, effectuent une distinction entre le revenu du travail qui est inférieur au plafond de calcul des cotisations à l'assurance retraite obligatoire et le revenu du travail qui dépasse celui-ci ("formule différenciée de calcul des retraites"), et, dans le cas d'une salariée qui a travaillé en partie à temps plein et en partie à temps partiel, n'adoptent pas une approche subdivisant des périodes (par exemple différentes années civiles), mais calculent un taux d'activité unique pour la durée totale de la relation d'emploi et n'appliquent la formule différenciée de calcul des retraites qu'à la rémunération moyenne qui en résulte ?

2) Le droit de l'Union applicable, notamment l'interdiction de discrimination en raison de l'âge, dont la signification concrète est précisée dans l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et dans la directive 2000/78, notamment aux articles 1[er], 2 et 6 de cette dernière, doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions légales ou à des usages nationaux qui prévoient une retraite d'entreprise dont le montant correspond au rapport entre l'ancienneté et la durée de la période comprise entre l'entrée en fonction dans l'entreprise et l'âge normal de la retraite fixé par l'assurance retraite obligatoire, plafonnant ainsi les annuités susceptibles d'être comptabilisées, avec pour conséquence que les salariés qui ont acquis leur ancienneté lorsqu'ils étaient plus jeunes perçoivent une retraite d'entreprise inférieure à celle que perçoivent les collaborateurs qui ont acquis leur ancienneté lorsqu'ils étaient plus âgés, bien que l'ancienneté soit la même pour ceux-ci et pour ceux-là ? »

## Sur les questions préjudicielles

### *Sur la première question*

*Remarques liminaires*

20 Il ressort du libellé de la première question préjudicielle, sous a) et b), que la juridiction de renvoi invite la Cour à interpréter la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre et l'article 4 de la directive 2006/54, lu en combinaison avec la directive 2000/78.

21 Il résulte toutefois d'une lecture des motifs exposés par la juridiction de renvoi que celle-ci demande en réalité à la Cour si une réglementation nationale telle que celle en cause au principal est susceptible d'entraîner une discrimination à l'égard des salariés travaillant à temps partiel, au sens de l'accord-cadre. Le cas échéant, la requérante au principal serait également fondée à invoquer l'existence d'une violation du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, au sens de la directive 2006/54, dans la mesure où, selon cette juridiction, les activités à temps partiel sont majoritairement exercées par des femmes.

22 En revanche, il ne ressort de la demande de décision préjudicielle aucun élément permettant d'examiner si ladite réglementation est constitutive d'une discrimination fondée sur l'âge, au sens des articles 1er et 2 de la directive 2000/78.

23 Dans ces conditions, il doit être considéré que la première question préjudicielle, sous a) et b), porte sur l'interprétation de la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre, ainsi que de l'article 4 de la directive 2006/54.

*Sur la première question, sous a)*

24 Par sa première question, sous a), la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre et l'article 4 de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui, pour le calcul du montant d'une retraite d'entreprise, établit une distinction entre le revenu du travail qui est inférieur au plafond de calcul des cotisations à l'assurance retraite obligatoire et le revenu du travail supérieur à celui-ci, et qui ne traite pas le revenu tiré d'un emploi à temps partiel en calculant d'abord le revenu versé pour un emploi à temps plein correspondant, en déterminant ensuite les quotes-parts situées respectivement au-dessus et au-dessous du plafond de calcul des cotisations et en reportant enfin ce rapport au revenu réduit tiré de l'emploi à temps partiel.

25 La clause 4, point 1, de l'accord-cadre énonce une interdiction de traiter, en ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives.

26 En l'occurrence, il est constant que la méthode de calcul de la retraite d'entreprise consistant à établir une distinction entre les salaires inférieurs au plafond de calcul des cotisations et ceux qui dépassent celui-ci (ci-après la « formule différenciée ») s'applique tant aux employés à temps plein qu'aux employés à temps partiel.

27 Mme Kleinsteuber fait néanmoins valoir que cette méthode de calcul aboutit à ce qu'une quote-part trop faible du revenu annuel ouvrant droit à pension se voit affecter du taux plus élevé de 2 %. Tandis que, conformément à son plan de pension, Mars a calculé, sur la base d'une activité à temps complet, la rémunération annuelle ouvrant droit à pension applicable à la requérante au principal avant de la réduire sur la base du taux d'activité à temps partiel de celle-ci, a ventilé le montant ainsi obtenu en une tranche inférieure au plafond de calcul des cotisations et une tranche supérieure à celui-ci et leur a appliqué les différents pourcentages, Mme Kleinsteuber estime que le calcul devrait être opéré pour les personnes employées à temps partiel en calculant le revenu fictif d'une personne employée à temps plein et en lui appliquant la formule différenciée. Ce n'est qu'ensuite qu'une réduction devrait être opérée sur la base du taux d'activité à temps partiel.

28 Il ne ressort toutefois pas du dossier dont dispose la Cour que la méthode de calcul employée par Mars entraîne une discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel.

29 En effet, il y a lieu de constater que la prise en compte du rapport entre la durée de travail effectivement accomplie par le travailleur au cours de sa carrière et celle d'un travailleur ayant effectué pendant toute sa carrière un horaire de travail à temps complet consiste en une stricte application du principe du prorata temporis. En l'espèce, Mars a ainsi calculé et appliqué un taux de 71,5 %.

30 À cet égard, il convient de rappeler que la prise en compte de la durée de travail effectivement accomplie par un travailleur au cours de sa carrière constitue un critère objectif et étranger à toute discrimination, permettant une réduction proportionnée de ses droits à pension (voir, en ce sens, arrêt du 23 octobre 2003, Schönheit et Becker, C-4/02 et C-5/02, EU:C:2003:583, point 91).

31 Par ailleurs, force est de constater que, si les droits à la retraite d'entreprise de M^me^ Kleinsteuber ne correspondent pas à la quotité prorata temporis d'un temps plein mieux rémunéré, cela découle non pas de la circonstance que M^me^ Kleinsteuber a travaillé à temps partiel, mais de l'application de ce principe et de la formule différenciée.

32 Il ressort, à cet égard, du dossier dont dispose la Cour que la retraite d'entreprise complète, sur une base volontaire de la part de l'employeur, les prestations versées par l'assurance retraite obligatoire. Ainsi, le plan de pension de Mars a pour objectif de refléter à l'âge de la retraite, si possible complètement et de manière proportionnelle, le niveau de vie dont bénéficiait le salarié en cours d'activité.

33 La formule différenciée vise, quant à elle, à prendre en compte la différence de besoin de couverture pour les tranches de rémunération inférieures et supérieures au plafond de calcul des cotisations, ces dernières n'étant pas prises en considération lors du calcul de la retraite versée par l'assurance retraite obligatoire.

34 D'une part, il y a lieu de constater que, pour les employés qui, en raison du travail à temps partiel, ont perçu un revenu ouvrant droit à pension généralement inférieur au plafond de calcul des cotisations, l'assurance retraite obligatoire ne contient pas de lacune dans les prestations octroyées, puisque l'ensemble de leurs revenus est couvert par ladite assurance.

35 Par ailleurs, ainsi que l'ont fait valoir le gouvernement allemand et la Commission européenne, la méthode de calcul préconisée par M^me^ Kleinsteuber, rappelée au point 27 du présent arrêt, pourrait conduire à ce que les parts de revenu situées au-dessus du plafond de calcul des cotisations soient artificiellement relevées. De même, dans l'hypothèse d'une rémunération à temps partiel d'un niveau inférieur à ce plafond, la méthode préconisée par la requérante au principal serait susceptible d'aboutir à une application du taux de 2 %, dans la mesure où la formule différenciée serait directement appliquée à la rémunération annuelle d'un temps plein correspondant, avant même de la réduire sur la base du taux d'activité à temps partiel de l'employé concerné. Or, il n'existe aucun besoin de couverture supplémentaire dans le cas d'une rémunération d'un niveau inférieur à ce plafond.

36 Ainsi que l'a relevé la Commission, cela reviendrait à surestimer l'activité professionnelle de l'intéressée, et conduirait à établir des droits nettement plus élevés sans rapport avec l'activité effective exercée par M^me^ Kleinsteuber.

37 La juridiction de renvoi a, à cet égard, relevé que, en suivant l'approche de la requérante au principal, Mars serait tenue d'affecter aux parties du salaire de M^me^ Kleinsteuber inférieures audit plafond, outre les cotisations à l'assurance retraite obligatoire, le pourcentage plus élevé de 2 % prévu par le plan de pension et, en fin de compte, de verser ainsi une retraite d'entreprise proportionnellement supérieure également pour lesdites tranches du salaire.

38 Il y a lieu de considérer, d'autre part, que l'objectif de la formule différenciée, visant à prendre en compte la différence de besoin de couverture pour les tranches de rémunération inférieures et supérieures au plafond de calcul des cotisations, constitue une raison objective, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, justifiant une différence de traitement telle que celle en cause au principal.

39 Dans ces conditions, il ne saurait être conclu que la réglementation en cause au principal est constitutive d'une discrimination fondée sur le type de travail, au sens de l'accord-cadre ni, partant, d'une violation du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, au sens de la directive 2006/54.

40 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la première question, sous a), que la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre et l'article 4 de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui, pour le calcul du montant d'une retraite d'entreprise, établit une distinction entre le revenu du travail qui est inférieur au plafond de calcul des cotisations à l'assurance retraite obligatoire et le revenu du travail supérieur à celui-ci, et qui ne traite pas le revenu tiré d'un emploi à temps partiel en calculant d'abord le revenu versé pour un emploi à temps plein correspondant, en déterminant ensuite les quotes-parts situées respectivement au-dessus et au-dessous du plafond de calcul des cotisations et en reportant enfin ce rapport au revenu réduit tiré de l'emploi à temps partiel.

*Sur la première question, sous b)*

41 Par sa première question, sous b), la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre et l'article 4 de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui, aux fins du calcul du montant d'une retraite d'entreprise d'une employée ayant cumulé des périodes de travail à temps plein et des périodes de travail à temps partiel, détermine un taux d'activité uniforme pour la durée totale de la relation de travail.

42 Il convient, conformément à la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre, de déterminer si les travailleurs à temps partiel sont traités de manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables, du fait de l'établissement d'un taux d'activité uniforme pour les annuités de carrière susceptibles d'être comptabilisées.

43 Or, la détermination d'un taux de temps partiel paraît constituer une méthode permettant d'apprécier l'ensemble du travail effectué par le travailleur à temps partiel. Il ne peut, en revanche, être supposé, pour le calcul concernant les travailleurs à temps partiel, que ceux-ci auraient travaillé à temps plein durant la totalité de la période.

44 Mars fait valoir que l'application d'un taux d'activité uniforme aux annuités de carrière susceptibles d'être comptabilisées reflète simplement les différents temps de travail au cours de l'activité, mais pas les différentes rémunérations perçues au cours de cette période. En effet, selon cette société, le plan de pension comporte un engagement de servir une retraite liée à la dernière rémunération et la rémunération perçue au cours de la relation de travail serait sans incidence aux fins du calcul de la pension de retraite.

45 À cet égard, aucun élément du dossier dont dispose la Cour ne permet d'établir qu'une autre méthode de calcul, telle que celle consistant à scinder en périodes le temps de travail effectué auprès de Mars, permettrait un calcul plus approprié et plus équitable, au regard du principe du prorata temporis.

46 Il incombe à la juridiction de renvoi, qui seule possède une connaissance approfondie du dossier, de vérifier que tel est le cas dans l'affaire au principal et, en particulier, de vérifier que la méthode de calcul de la pension de retraite en cause au principal n'enfreint pas ce principe, dont le respect est, dans l'affaire au principal, imposé par la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre.

47 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question, sous b), que la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre et l'article 4 de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui, dans le calcul du montant d'une retraite d'entreprise d'une employée ayant cumulé des périodes de travail à temps plein et des périodes de travail à temps partiel, détermine un taux d'activité uniforme pour la durée totale de la relation de travail, dans la mesure où cette méthode de calcul de la pension de retraite n'enfreint pas la règle du prorata temporis. Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier que tel est le cas.

***Sur la seconde question***

48 Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 1er et 2 ainsi que l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui prévoit une retraite d'entreprise, dont le montant correspond au rapport entre l'ancienneté et la durée de la période comprise entre l'entrée en fonction dans l'entreprise et l'âge normal de la retraite fixé par l'assurance retraite obligatoire, et plafonne les annuités de carrière susceptibles d'être comptabilisées.

49 En vertu de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de cette directive, il y a discrimination directe lorsqu'une personne, en raison de son âge, est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. En vertu de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un âge donné par rapport à d'autres personnes à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

50 S'agissant de la question de l'existence d'une différence de traitement directement ou indirectement fondée sur l'âge, la juridiction de renvoi relève que la méthode de calcul en cause au principal a pour conséquence que les salariés qui ont acquis leur ancienneté lorsqu'ils étaient plus jeunes perçoivent une retraite d'entreprise inférieure à celle que perçoivent les collaborateurs qui ont acquis leur ancienneté lorsqu'ils étaient plus âgés, bien que l'ancienneté soit la même.

51 Ainsi que le gouvernement allemand l'a relevé, ni la réglementation nationale ni le plafond prévu par le plan de pension ne renvoient directement au critère de l'âge. En outre, la réglementation en cause au principal s'applique de la même manière aux travailleurs de tous âges.

52 Cette réglementation est donc directement fondée non pas sur le critère de l'âge, mais sur celui de l'ancienneté dans l'entreprise.

53 Il ressort cependant de la décision de renvoi que l'effet secondaire que produit le plafonnement des annuités de carrière susceptibles d'être comptabilisées apparaît toujours lorsque l'âge d'entrée en fonction du salarié parti de manière anticipée est inférieur à la différence entre l'âge limite de départ à la retraite et le plafond en annuités. Ainsi, dans l'hypothèse où l'âge limite de départ à la retraite serait de 65 ans et où les annuités susceptibles d'être comptabilisées seraient plafonnées à 35, les salariés partant de manière anticipée qui ont commencé à travailler avant l'âge de 30 ans seraient défavorisés en termes de calcul des droits de retraite d'entreprise.

54 Ainsi, il y a lieu de constater qu'une telle différence de traitement résulterait de l'interaction entre le plafonnement des annuités susceptibles d'être comptabilisées et d'autres facteurs, tels que la méthode de réduction prorata temporis prévue à l'article 2, paragraphe 1, première phrase, de la loi sur les retraites.

55 L'existence d'un désavantage pour un groupe d'un âge donné découlerait donc de l'application combinée de dispositions et de la conjonction de paramètres particuliers.

56 La juridiction de renvoi relève, en outre, que, « de manière abstraite, il est possible de dire que l'effet défavorable [de la réglementation en cause au principal] est d'autant plus important que le salarié était jeune lorsqu'il a débuté la relation de travail, que les périodes de service étaient courtes et que le plafonnement des annuités susceptibles d'être comptabilisées est fixé bas ». Le gouvernement allemand constate, quant à lui, que la méthode de calcul en cause au principal a typiquement pour effet, « dans certaines situations », de provoquer une inégalité de traitement indirecte des travailleurs plus jeunes puisque ce n'est que dans leur cas que, lors du calcul du droit maximal fictif, le plafond des annuités de carrière est atteint et rentre ainsi dans le calcul.

57 En revanche, Mars relève, d'une part, que la deuxième question posée par le juge de renvoi n'est pas utile à la solution du litige au principal, dans la mesure où, lors du calcul de ses droits, la carrière de M[me] Kleinsteuber n'aurait pas été réduite.

58 D'autre part, Mars fait valoir que la réduction prorata temporis prévue à l'article 2, paragraphe 1, première phrase, de la loi sur les retraites ne conduit pas toujours à désavantager les travailleurs plus jeunes et que cette disposition est, en tout état de cause, établie non pas en fonction de l'âge, mais de l'ancienneté.

59 Il appartient à la juridiction de renvoi, qui est seule à avoir une connaissance directe du litige qui lui est soumis, de procéder aux vérifications nécessaires afin de déterminer si la réglementation en cause au principal est, concrètement et en dehors de circonstances aléatoires, susceptible d'entraîner une différence de traitement indirectement fondée non pas sur l'ancienneté, mais sur l'âge.

60 Il lui incombe également de vérifier que le problème soulevé n'est pas hypothétique, mais se rapporte aux faits discutés par les parties au principal. Une telle question ne saurait, en effet, être envisagée de manière abstraite et hypothétique, mais doit faire l'objet, le cas échéant, d'une analyse au cas par cas.

61 Il convient, en effet, de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, dans le cadre de la procédure de coopération entre les juridictions nationales et la Cour instituée à l'article 267 TFUE, il appartient à celle-ci de donner au juge national une réponse utile qui lui permette de trancher le litige dont il est saisi (arrêt du 11 septembre 2014, B., C-394/13, EU:C:2014:2199, point 21 et jurisprudence citée). Par ailleurs, l'esprit de collaboration qui doit présider au fonctionnement du renvoi préjudiciel implique que, de son côté, le juge national ait égard à la fonction confiée à la Cour, qui est de contribuer à l'administration de la justice dans les États membres et non de formuler des opinions consultatives sur des questions générales ou hypothétiques (arrêts du 12 juin 2003, Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, point 32, et du 26 février 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, point 42).

62 Dans l'hypothèse où cette juridiction constaterait, au terme de cette appréciation, l'existence d'une telle différence de traitement, il convient de rappeler que, aux termes de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, cette différence de traitement ne devrait pas être considérée comme une discrimination au sens de cette directive, dans la mesure où elle serait justifiée par un objectif légitime et où les moyens permettant d'atteindre cet objectif seraient appropriés et nécessaires.

63 À cet égard, il ressort du dossier dont dispose la Cour que la réglementation en cause au principal poursuit simultanément des objectifs de politique sociale ayant trait à la mobilité et au régime de retraite et l'objectif premier des retraites d'entreprise, qui est de récompenser la fidélité des salariés à l'entreprise. Cette réglementation tient également compte de l'intérêt de l'entreprise à ce que la charge découlant des retraites d'entreprise du fait des droits acquis soit claire et calculable.

64 À cet égard, Mars a fait valoir que l'objectif de cette réglementation et, en particulier, du régime de retraite professionnel en cause est de trouver une règle applicable au calcul du montant des droits acquis en cas de retrait anticipé de la relation de travail, qui respecte la conception large du régime des retraites d'entreprise présidant aux plans de prévoyance habituels, et de contribuer ainsi à la généralisation des retraites d'entreprise, ces dernières étant allouées sur une base volontaire par l'employeur.

65 Il y a lieu de considérer que de tels objectifs, qui visent à établir un équilibre entre les intérêts en présence, dans le cadre de préoccupations relevant de la politique de l'emploi et de la protection sociale, afin d'assurer une prestation de retraite professionnelle, peuvent être considérés comme des objectifs d'intérêt général.

66 S'agissant du caractère approprié de la réglementation en cause au principal, il y a lieu de relever que l'adoption d'une méthode de calcul d'un droit légalement acquis en cas de retrait anticipé de la relation de travail reposant sur la durée prorata temporis de l'ancienneté effective par rapport à l'ancienneté possible jusqu'à l'âge normal de la retraite, et sur un plafonnement des annuités de carrière susceptibles d'être comptabilisées n'apparaît pas déraisonnable au regard de la finalité du régime de retraite d'entreprise en cause au principal.

67 Il en va de même s'agissant du caractère nécessaire de la réglementation en cause au principal. En effet, il convient de souligner qu'il ne saurait être créé d'incitation au maintien dans l'entreprise jusqu'à l'âge légal de la retraite sans allouer au salarié qui fait ce choix un avantage par rapport au salarié qui quitte l'entreprise de manière anticipée. Par ailleurs, il ne ressort du dossier dont dispose la Cour aucun élément de nature à remettre sérieusement en cause la nécessité d'une telle réglementation ni aucune autre règle de calcul, telle que celle préconisée par M[me] Kleinsteuber, qui permettrait d'atteindre aussi efficacement les objectifs visés et, en particulier, celui consistant en la généralisation des retraites d'entreprise.

68 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la seconde question posée que les articles 1[er] et 2 ainsi que l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui prévoit une retraite d'entreprise, dont le montant correspond au rapport entre l'ancienneté et la durée de la période comprise entre l'entrée en fonction dans l'entreprise et l'âge normal de la retraite fixé par l'assurance retraite obligatoire, et plafonne les annuités de carrière susceptibles d'être comptabilisées.

## Sur les dépens

69 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (première chambre) dit pour droit :

1) **La clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997, qui figure à l'annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la**

**CES, telle que modifiée, et l'article 4 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 ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui, pour le calcul du montant d'une retraite d'entreprise, établit une distinction entre le revenu du travail qui est inférieur au plafond de calcul des cotisations à l'assurance retraite obligatoire et le revenu du travail supérieur à celui-ci, et qui ne traite pas le revenu tiré d'un emploi à temps partiel en calculant d'abord le revenu versé pour un emploi à temps plein correspondant, en déterminant ensuite les quotes-parts situées respectivement au-dessus et au-dessous du plafond de calcul des cotisations et en reportant enfin ce rapport au revenu réduit tiré de l'emploi à temps partiel.**

2) **La clause 4, points 1 et 2, dudit accord ainsi que l'article 4 de la directive 2006/54, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui, dans le calcul du montant d'une retraite d'entreprise d'une employée ayant cumulé des périodes de travail à temps plein et des périodes de travail à temps partiel, détermine un taux d'activité uniforme pour la durée totale de la relation de travail, dans la mesure où cette méthode de calcul de la pension de retraite n'enfreint pas la règle du prorata temporis. Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier que tel est le cas.**

3) **Les articles 1er et 2 ainsi que l'article 6, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui prévoit une retraite d'entreprise, dont le montant correspond au rapport entre l'ancienneté et la durée de la période comprise entre l'entrée en fonction dans l'entreprise et l'âge normal de la retraite fixé par l'assurance retraite obligatoire, et plafonne les annuités de carrière susceptibles d'être comptabilisées.**

Signatures