

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)
21 juillet 2005 *

Dans l'affaire C-207/04,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par la Commissione tributaria provinciale di Novara (Italie), par décision du 26 avril 2004, parvenue à la Cour le 10 mai 2004, dans la procédure

Paolo Vergani

contre

Agenzia Entrate Ufficio Arona,

LA COUR (première chambre),

composée de M. P. Jann, président de chambre, M^{me} N. Colneric (rapporteur),
MM. K. Schiemann, E. Juhász et E. Levits, juges,

* Langue de procédure: l'italien.

avocat général: M. D. Ruiz-Jarabo Colomer,
greffier: M^{me} L. Hewlett, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 14 avril 2005,

considérant les observations présentées:

- pour M. Vergani, par M^{es} S. Monguzzi et P. Fasano, avvocati,
- pour la gouvernement italien, par M. I. M. Braguglia, en qualité d'agent, assisté de M. G. De Bellis, avvocato dello Stato,
- pour la Commission des Communautés européennes, par M. A. Aresu et M^{me} N. Yerrell, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 12 mai 2005,

rend le présent

Arrêt

¹ La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 141 CE et de 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 (JO L 39, p. 40).

- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Vergani à l'Agenzia Entrate Ufficio Arona (ci-après l'«administration fiscale») au sujet de l'imposition, fixée en fonction de l'âge du travailleur, d'une indemnité de départ volontaire.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

- 3 L'article 141 CE, paragraphes 1 et 2, 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 minimum, 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.

[...]»

4 Il ressort de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 76/207 que celle-ci vise à mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris à la promotion, et à la formation professionnelle ainsi que les conditions de travail et, dans les conditions prévues au paragraphe 2 du même article, la sécurité sociale.

5 Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de cette directive:

«Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.»

6 L'article 5 de la même directive dispose:

«1. L'application du principe de l'égalité de traitement 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.

2. À cet effet, les États membres prennent les mesures nécessaires afin que:

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

[...]»

- 7 Aux termes de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO 1979, L 6, p. 24):

«La présente directive s'applique:

a) aux régimes légaux qui assurent une protection contre les risques suivants:

— maladie,

— invalidité,

— vieillesse,

— accident du travail et maladie professionnelle,

— chômage;

b) aux dispositions concernant l'aide sociale, dans la mesure où elles sont destinées à compléter les régimes visés sous a) ou à y suppléer.»

- 8 L'article 4, paragraphe 1, de cette directive prévoit que le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.
- 9 L'article 7, paragraphe 1, sous a), de la même directive dispose que celle-ci ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application 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.

La réglementation nationale

- 10 Les dispositions italiennes relatives à la limite d'âge d'admission à la retraite sont énoncées à l'article 9 de la loi n° 218, du 4 avril 1952, sur la réforme des pensions de l'assurance obligatoire invalidité, vieillesse et survivants (supplément ordinaire à la *GURI* n° 89, du 15 avril 1952). Conformément à cette disposition, sont admis à la retraite les travailleurs de sexe masculin qui ont atteint l'âge de 60 ans et les travailleurs de sexe féminin qui ont atteint l'âge de 55 ans, sous réserve dans les deux cas d'avoir versé les cotisations pendant la durée et selon les montants requis.
- 11 Des dispositions particulières sont prévues dans le cas des salariés d'entreprises déclarées en crise par le Comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale (comité interministériel pour la coordination de la politique industrielle). La loi n° 155, du 23 avril 1981 (supplément ordinaire à la *GURI* n° 114, du 27 avril 1981), autorise lesdits salariés à bénéficier de l'admission à la préretraite à l'âge de 55 ans pour les hommes et de 50 ans pour les femmes.

- 12 L'article 17, paragraphe 4 bis, du décret n° 917 du président de la République, du 22 décembre 1986 (supplément ordinaire à la *GURI* n° 302, du 31 décembre 1986), tel que modifié par le décret législatif n° 314, du 2 septembre 1997 (supplément ordinaire à la *GURI* n° 219, du 19 septembre 1997, ci-après le «DPR n° 917/86») dispose:

«Pour les sommes versées à l'occasion de la cessation de la relation de travail, afin d'encourager le départ volontaire 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), 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.»

- 13 Postérieurement aux faits au principal, l'article 17 du DPR n° 917/86 est, en conséquence de l'intervention du décret législatif n° 344, du 12 décembre 2003 (supplément ordinaire à la *GURI* n° 291, du 16 décembre 2003), devenu l'article 19 du même DPR.

Le litige au principal et la question préjudicielle

- 14 Il ressort de la décision de renvoi que M. Vergani a introduit devant la Commissione tributaria provinciale di Novara un recours contre l'avis par lequel l'administration fiscale lui a refusé le remboursement de versements au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (imposta sui redditi delle persone fisiche, ci-après l'«IRPEF») auquel il a été assujéti.

- 15 Devant la juridiction de renvoi, M. Vergani a soutenu que l'application du taux d'imposition aux fins de l'IRPEF, conformément au régime fiscal prévu à l'article 17, paragraphe 4 bis, du DPR n° 917/86, entraîne une inégalité de traitement injustifiée. Il a suggéré que l'affaire donne lieu à une demande de décision préjudicielle adressée à la Cour.
- 16 La juridiction de renvoi fait observer que l'affaire au principal ne concerne pas le régime de prévoyance relatif aux pensions de vieillesse et de retraite, étant donné que M. Vergani n'est pas parvenu au terme de son activité professionnelle par application des limites d'âge ou en raison des versements contributifs.
- 17 Compte tenu des dispositions communautaires en vigueur, aucun motif ne justifie, selon ladite juridiction, l'inégalité de traitement prévue à l'article 17, paragraphe 4 bis, du DPR n° 917/86.
- 18 Il découle donc de la décision de renvoi que le litige au principal porte sur l'imposition d'une indemnité de départ versée, à l'occasion de la cessation volontaire de la relation de travail, à un travailleur masculin âgé de 50 ans au minimum, mais qui n'avait pas atteint l'âge de 55 ans.
- 19 Dans ces conditions, la Commissione tributaria provinciale di Novara a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«L'article 17, paragraphe 4 bis, du [DPR 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 constitué par l'imposition à un taux réduit de moitié (50 %) de l'incitation au départ 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] [...] et la directive 76/207[...]?»

Sur la question préjudicielle

- 20 Par sa question, la juridiction de renvoi demande en substance si l'article 141 CE et la directive 76/207 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une disposition telle que celle en cause au principal qui accorde, à titre d'incitation au départ volontaire, aux travailleurs ayant atteint l'âge de 50 ans, s'il s'agit de travailleurs féminins, et de 55 ans, s'il s'agit de travailleurs masculins, un avantage constitué par l'imposition à un taux réduit de moitié des sommes allouées à l'occasion de la cessation de la relation de travail.

Sur les champs d'application respectifs de l'article 141 CE et de la directive 76/207

- 21 Il convient de vérifier, à titre liminaire, si l'octroi d'un allègement fiscal fixé en fonction de l'âge du travailleur, relatif à l'imposition d'une indemnité de départ volontaire, tel que celui en cause au principal, relève de l'article 141 CE ou de la directive 76/207.
- 22 La notion de «rémunération» visée à l'article 141 CE, comprend, selon une jurisprudence constante, tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient payés, serait-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (voir, notamment, arrêts du 17 mai 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, point 12, et du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez, C-167/97, Rec. p. I-623, point 23).

- 23 L'avantage en cause au principal, à savoir un allègement fiscal, n'est pas payé par l'employeur. Un tel avantage ne relève donc pas de l'article 141 CE.
- 24 Les arrêts de la Cour invoqués par M. Vergani en faveur d'une qualification contraire (arrêts du 9 février 1982, Garland, 12/81, Rec. p. 359, point 4; Barber, précité, point 10, et du 27 juin 1990, Kowalska, C-33/89, Rec. p. I-2591, point 7) ne s'opposent pas à cette appréciation étant donné qu'ils concernent des avantages payés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.
- 25 Quant à la question de savoir si l'octroi d'un allègement fiscal fixé en fonction de l'âge du travailleur, relatif à l'imposition d'une indemnité de départ volontaire, tel que celui en cause au principal, relève du champ d'application de la directive 76/207, il y a lieu de rappeler que, selon l'article 5, paragraphe 1, de cette directive, l'application du principe de l'égalité de traitement 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.
- 26 Lu à la lumière de l'article 5, paragraphe 2, sous a), de la directive 76/207, en vertu duquel les États membres sont tenus de prendre les mesures nécessaires afin que soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement, l'article 5, paragraphe 1, de cette directive doit être compris en ce sens qu'il vise également les conditions de licenciement provenant desdits États.
- 27 Dans le cadre de la directive 76/207, le terme «licenciement» doit être entendu dans un sens large, de manière à y inclure la cessation de la relation de travail entre le travailleur et son employeur, même dans le cadre d'un régime de départ volontaire (voir, en ce sens, arrêt du 16 février 1982, Burton, 19/81, Rec. p. 555, point 9).

- 28 En renvoyant à l'article 17, paragraphe 4 bis, du DPR n° 917/86, la juridiction de renvoi a expliqué que l'avantage fiscal en cause au principal est accordé «afin d'encourager le départ volontaire des travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans pour les femmes et de 55 ans pour les hommes».
- 29 Il résulte de tout ce qui précède qu'un régime d'imposition fixé en fonction de l'âge du travailleur, tel que celui en cause au principal, constitue une condition de licenciement au sens de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207.

Sur l'existence d'une discrimination

- 30 Conformément à l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207, les hommes et les femmes doivent bénéficier des mêmes conditions de licenciement sans discrimination fondée sur le sexe.
- 31 Une différence de traitement résultant de l'imposition à un taux réduit de moitié des sommes allouées à l'occasion de la cessation de la relation de travail, appliquée aux travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans, s'il s'agit de travailleurs féminins, et de 55 ans, s'il s'agit de travailleurs masculins, constitue une inégalité de traitement fondée sur le sexe des travailleurs.
- 32 Eu égard aux observations présentées par le gouvernement italien et par la Commission des Communautés européennes, il convient d'examiner si une telle différence de traitement est couverte par la dérogation prévue à l'article 7,

paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7, selon laquelle cette directive ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application 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.

- 33 Il résulte d'une jurisprudence constante que, compte tenu de l'importance fondamentale du principe de l'égalité de traitement, 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, doit être interprétée de manière stricte (voir, notamment, arrêts du 26 février 1986, Marshall, 152/84, Rec. p. 723, point 36, et du 30 mars 1993, Thomas e.a., C-328/91, Rec. p. I-1247, point 8). Cette disposition ne peut s'appliquer qu'à la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et les conséquences en découlant pour d'autres prestations relevant de la sécurité sociale (arrêt du 26 février 1986, Roberts, 151/84, Rec. p. 703, point 35; en ce sens également, arrêt du 4 mars 2004, Haackert, C-303/02, Rec. p. I-2195, point 30). Cette exception à l'interdiction de discriminations fondées sur le sexe n'est donc pas applicable à un allègement fiscal tel que celui en cause au principal, qui ne constitue pas une prestation de sécurité sociale.
- 34 Étant donné que, d'une part, la différence de traitement prévue par la disposition en cause au principal est directement fondée sur le sexe et que, d'autre part, la directive 76/207 ne comporte pas de dérogation, applicable en l'espèce, au principe de l'égalité de traitement, il y a lieu de conclure que cette différence de traitement constitue une discrimination directe fondée sur le sexe.
- 35 Il résulte de tout ce qui précède que la directive 76/207 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition telle que celle en cause au principal, qui accorde aux travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans, s'il s'agit de travailleurs féminins, et de 55 ans, s'il s'agit de travailleurs masculins, à titre d'incitation au départ volontaire, un avantage constitué par l'imposition à un taux réduit de moitié des sommes allouées à l'occasion de la cessation de la relation de travail.

Sur les dépens

- ³⁶ 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:

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, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition telle que celle en cause au principal, qui accorde aux travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans, s'il s'agit de travailleurs féminins, et de 55 ans, s'il s'agit de travailleurs masculins, à titre d'incitation au départ volontaire, un avantage constitué par l'imposition à un taux réduit de moitié des sommes allouées à l'occasion de la cessation de la relation de travail.

Signatures.