

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

28 juin 2012 (*)

«Libre circulation des travailleurs — Article 45 TFUE — Règlement (CEE) no 1612/68 — Article 7, paragraphe 4 — Principe de non-discrimination — Majoration de traitement versée aux travailleurs placés sous un régime de travail à temps partiel précédant la mise à la retraite — Travailleurs frontaliers assujettis à l'impôt sur le revenu dans l'État membre de résidence — Prise en compte fictive de l'impôt sur les salaires de l'État membre d'emploi»

Dans l'affaire C-172/11,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Allemagne), par décision du 4 avril 2011, parvenue à la Cour le 11 avril 2011, dans la procédure

Georges Erny

contre

Daimler AG — Werk Wörth,

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. J. N. Cunha Rodrigues (rapporteur), président de chambre, MM. U. Löhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev et C. G. Fernlund, juges,

avocat général: M. J. Mazák,

greffier: Mme A. Impellizzeri, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 28 mars 2012,

considérant les observations présentées:

- pour M. Erny, par Me G. Turek, Rechtsanwalt,
- pour Daimler AG — Werk Wörth, par Mes U. Baeck et N. Kramer, Rechtsanwälte,
- pour la Commission européenne, par M. G. Rozet et Mme S. Grünheid, en qualité d'agents,

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

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 45 TFUE et 7, paragraphe 4, du règlement (CEE) no 1612/68 du Conseil, du 15 octobre 1968, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté (JO L 257, p. 2).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Erny, ressortissant

français résidant en France et travaillant en Allemagne, à son employeur, Daimler AG — Werk Wörth (ci-après «Daimler»), au sujet du calcul d'une majoration de salaire (ci-après la «majoration») qui lui est due dans le cadre d'un régime dit «de préretraite progressive».

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Aux termes de l'article 7 du règlement no 1612/68:

«1. Le travailleur ressortissant d'un État membre ne peut, sur le territoire des autres États membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé en chômage.

[...]

4. Toute clause de convention collective ou individuelle ou d'autre réglementation collective portant sur l'accès à l'emploi, l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail et de licenciement, est nulle de plein droit dans la mesure où elle prévoit ou autorise des conditions discriminatoires à l'égard des travailleurs ressortissant des autres États membres.»

4 Le règlement no 1612/68 a été abrogé et remplacé, avec effet au 16 juin 2011, par le règlement (UE) no 492/2011 du Parlement européen et du Conseil, du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union (JO L 141, p. 1).

Le droit national

La loi sur la préretraite progressive

5 L'article 1er de la loi sur la préretraite progressive (Altersteilzeitgesetz) dispose:

«1. La préretraite progressive vise à faciliter aux travailleurs d'un certain âge le passage progressif de la vie active à la retraite.

2. La Bundesanstalt für Arbeit (Office fédéral de l'emploi) finance, au moyen des prestations prévues par la présente loi, le travail à temps partiel des travailleurs d'un certain âge qui, au plus tard à partir du 31 décembre 2009, réduisent leur temps de travail une fois atteint l'âge de 55 ans révolus et permettent ainsi l'embauche de travailleurs qui, à défaut, se trouveraient au chômage.»

6 Dans sa version en vigueur jusqu'au 30 juin 2004, l'article 3, paragraphe 1, point 1, sous a), de ladite loi énonçait:

«Le droit à la prestation visée à l'article 4 [remboursement des majorations à hauteur du montant légal par l'Office fédéral de l'emploi] suppose que:

1. l'employeur, sur la base d'une convention collective, [...] d'un accord d'entreprise ou d'une convention conclue avec le travailleur,

a) ait majoré le salaire de 20 % au moins pendant la période de préretraite progressive, le nouveau salaire devant cependant correspondre au moins à 70 % du salaire antérieur [...] (montant net minimal tel que défini à l'article 6, paragraphe 1) diminué des déductions légales habituellement supportées par le travailleur. [...]

7 Aux termes de l'article 15, première phrase, de la même loi:

«Le Bundesministerium für Arbeit und Soziales (ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales) peut arrêter, par voie d'ordonnance, les montants nets minimaux prévus à l'article 3, paragraphe 1, point 1, sous a), dans sa version en vigueur jusqu'au 30 juin 2004. [...]»

L'ordonnance relative au salaire net minimum

8 Sur la base de l'habilitation conférée par l'article 15 de la loi sur la préretraite progressive, le ministre fédéral compétent a adopté l'ordonnance relative au salaire net minimum (Mindestnettoetrags-Verordnung), dont la version applicable dans l'affaire au principal est celle qui résulte de l'ordonnance du 19 décembre 2007 (BGBl. 2007 I, p. 3040).

9 Ainsi que l'a relevé la juridiction de renvoi, ladite ordonnance comporte un tableau qui présente les salaires bruts arrondis au montant supérieur divisible par cinq en euros et leur attribue des montants nets minimaux, échelonnés en fonction des classes de l'impôt sur les salaires. L'impôt sur le revenu (sans prise en compte des abattements fiscaux individuels) ainsi que la contribution sociale de solidarité sont déduits de ces montants en fonction de la classe fiscale concernée. Au titre des cotisations sociales, un taux forfaitaire de 21 % est déduit à concurrence du salaire mensuel plafond de calcul des cotisations vieillesse. Les montants nets minimaux ainsi calculés sont indiqués à hauteur de 70 % dans ledit tableau.

La convention collective relative aux préretraites progressives

10 L'article 7 de la convention collective relative aux préretraites progressives (Tarifvertrag zur Altersteilzeit), conclue le 23 novembre 2004 entre l'association de l'industrie métallurgique et électrique du Palatinat et la direction régionale du syndicat de l'industrie métallurgique (ci-après la «convention collective»), stipule:

«Conformément à la version en vigueur de l'article 3, paragraphe 1, point 1, sous a), de la loi sur la préretraite progressive, le travailleur perçoit, sur son salaire de préretraite progressive, une majoration. Cette majoration doit cependant être calculée de telle manière que le salaire net mensuel s'élève au moins à 82 % du salaire mensuel brut antérieur [...] diminué des retenues légales habituellement supportées par les travailleurs.»

L'accord de groupe d'établissements

11 Un accord de groupe d'établissements (Gesamtbetriebsvereinbarung), relatif à la mise en œuvre de la préretraite progressive (ci-après l'«accord de groupe»), a été conclu le 24 juillet 2000 au sein de la société DaimlerChrysler AG (devenue Daimler), qui a fait passer la majoration de 82 % à 85 %.

12 Le point 8.3 de cet accord énonce:

«La majoration doit être calculée de telle manière que le travailleur percevra, pendant la phase de travail, au moins 85 % du salaire antérieur (tel que défini à l'article 8.2.2) diminué des déductions légales habituellement supportées par les travailleurs et, pendant la phase de dispense de travail, au moins 85 % du salaire antérieur (tel que défini à l'article 8.2.3) diminué des déductions légales habituellement supportées par les travailleurs.»

La convention de préretraite progressive

13 La convention de préretraite progressive conclue entre les parties (Altersteilzeitvertrag der

Parteien), comporte un article 5, intitulé «prestations supplémentaires de l'employeur», dont le paragraphe 1 stipule:

«Conformément à l'[accord de groupe], la rémunération mensuelle nette due pendant la préretraite progressive est ramenée à 85 % de la rémunération mensuelle nette forfaitaire à plein temps (base: ordonnance relative au salaire net minimum dans sa version en vigueur). En plus de la rémunération nette définie à l'article 4, le salarié percevra ainsi une majoration mensuelle.»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

14 M. Erny est un travailleur frontalier au sens de la convention conclue entre la République française et la République fédérale d'Allemagne en vue d'éviter les doubles impositions. Ses revenus perçus en Allemagne sont soumis à l'impôt en France, après déduction des cotisations sociales versées en Allemagne. Dans la mesure où le taux de l'impôt sur les salaires est plus bas en France qu'en Allemagne, un travailleur tel que M. Erny perçoit un revenu net supérieur à celui d'un travailleur comparable résidant en Allemagne.

15 Le 17 novembre 2006, les parties au principal ont conclu une convention de préretraite progressive en vertu de laquelle le contrat de travail initial à temps plein de M. Erny est devenu, depuis le 1er septembre 2007, un contrat de travail à temps partiel.

16 Aux termes de cette convention, la relation de travail entre les parties cessera au plus tard le 31 août 2012. Pendant la période de préretraite progressive, M. Erny perçoit, en plus de la rémunération à temps partiel, la majoration. Conformément à l'article 5 de ladite convention, la rémunération mensuelle nette à temps partiel «est portée à 85 % de la rémunération mensuelle nette forfaitaire à plein temps (base: ordonnance relative au salaire net minimum dans sa version en vigueur)».

17 Comme il a été relevé au point 9 du présent arrêt, l'ordonnance relative au salaire net minimum comporte un tableau qui associe aux salaires bruts ce qu'il est convenu d'appeler des montants nets minimaux échelonnés en fonction des classes d'imposition allemandes. L'impôt sur les salaires allemand (hors abattements fiscaux individuels), la contribution sociale de solidarité et un taux forfaitaire de 21 % au titre des cotisations sociales sont déduits du salaire brut en fonction de la classe d'imposition. Le salaire net ainsi établi est repris dans le tableau à hauteur de 70 % en tant que montant net minimal.

18 Conformément à la loi relative à l'impôt sur le revenu (Einkommensteuergesetz), les majorations versées aux travailleurs imposables en Allemagne sont exonérées d'impôts et ne sont donc pas non plus soumises aux cotisations sociales allemandes, bien que la majoration soit prise en compte pour déterminer le taux d'imposition applicable.

19 Quant à la détermination du montant de la majoration, Daimler définit, dans un premier temps, en tant que base de calcul, un salaire fictif équivalant à 85 % de la rémunération mensuelle nette forfaitaire versée pour un travail à temps plein. Pour ce faire, elle détermine, à partir du salaire brut que M. Erny percevrait s'il n'était pas en préretraite, un salaire forfaitaire net de 70 % à l'aide du tableau des montants nets minimaux et porte ensuite ce salaire à 85 %. Dans l'affaire au principal, l'employeur, aux fins de l'établissement de correspondances dans ledit tableau, s'est fondé à titre fictif sur la classe III d'imposition en Allemagne (travailleur marié).

20 Dans un second temps, l'employeur établit, pour le travailleur concerné, un «salaire net individuel de préretraite progressive». Dans le cas des travailleurs imposables en Allemagne, il déduit à cet effet les impôts et cotisations sociales réellement dus de la rémunération relative à la préretraite progressive (égale à 50 % du salaire brut perçu avant la préretraite). En ce qui

concerne les travailleurs frontaliers, il déduit les cotisations sociales réellement dues et, à titre fictif, l'impôt sur les salaires allemand. Ce dernier montant correspond à l'impôt sur les salaires que devrait verser un travailleur imposable en Allemagne et présentant les mêmes caractéristiques personnelles que le travailleur frontalier (salaire brut, situation familiale).

21 Enfin, la majoration correspond à la différence entre le salaire fictif équivalant à 85 % de la rémunération mensuelle nette forfaitaire pour un emploi à temps plein et le salaire net individuel de préretraite progressive.

22 Daimler estime que sa méthode de calcul permet d'établir une base de calcul uniforme pour tous les travailleurs en préretraite progressive. Le montant individuel de l'impôt ne serait pris en compte pour aucun travailleur, seul l'impôt forfaitaire sur les salaires étant appliqué, et aucun travailleur, même s'il est imposable en Allemagne, ne percevrait 85 % exactement du montant net du salaire qui lui était versé auparavant. Le recours à la forfaitisation servirait, avant tout, à évaluer la charge globale, à faire l'économie de frais administratifs et à simplifier la procédure. Contrairement à ce qui était le cas dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 16 septembre 2004, Merida (C-400/02, Rec. p. I-8471), la majoration n'aurait pas de fonction compensatoire et Daimler ne se serait pas non plus engagée à verser un salaire net garanti dont elle supporterait tout ou partie des impôts et cotisations sociales y afférentes.

23 M. Erny allègue, contrairement à Daimler, que la majoration est soumise à l'impôt sur le revenu en France et que la double imposition de fait résultant de la méthode de calcul litigieuse entraîne une discrimination, en ce que des situations différentes seraient traitées de la même manière.

24 M. Erny a, par conséquent, saisi la juridiction de renvoi d'un recours tendant à obtenir de son employeur le versement d'une majoration plus élevée que celle qu'il perçoit et dont il calcule le montant comme suit.

25 Dans un premier temps, il définit le salaire fictif équivalant à 85 % en déduisant de son dernier salaire brut correspondant à un emploi à temps plein le taux forfaitaire de 21 % au titre des cotisations sociales, mais non pas, à titre fictif, l'impôt sur les salaires allemand conformément au tableau des montants nets minimaux reproduit dans l'ordonnance relative au salaire net minimum. Puis, il détermine le montant correspondant à 85 % du résultat ainsi obtenu. Dans un second temps, il calcule le salaire net individuel de préretraite progressive en déduisant de sa rémunération de préretraite progressive, qui est égale à la moitié du salaire brut pour un emploi à plein temps, les charges sociales réellement dues, mais sans déduire, à titre fictif, l'impôt sur les salaires allemand. En application de cette méthode de calcul, la différence entre la majoration que Daimler verse à M. Erny et le montant qui résulterait de ladite méthode de calcul représenterait un manque à gagner de 424,40 euros par mois.

26 La juridiction de renvoi relève que les travailleurs frontaliers imposables en France perçoivent un montant nettement inférieur à 85 % du revenu net qu'ils percevaient avant le début de la préretraite progressive, alors que les travailleurs imposables en Allemagne perçoivent un montant qui correspond forfaitairement à 85 % de leur revenu net antérieur. Cette situation s'expliquerait principalement par le fait que les taux d'imposition allemands sont plus élevés que les taux d'imposition en France. Par ailleurs, il ne serait pas exclu que des personnes dans la situation de M. Erny doivent acquitter également l'impôt sur la majoration en France.

27 Dans ces conditions, l'Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein a, eu égard à l'arrêt Merida, précité, décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Une clause contenue dans une convention individuelle sur la préretraite progressive, en

vertu de laquelle la majoration convenue doit également être calculée pour les frontaliers en provenance de France sur la base de l'ordonnance relative au salaire net minimum — comme cela est prévu à l'article 5, paragraphe 1, de la convention de préretraite progressive conclue entre les parties —, viole-t-elle l'article 45 TFUE, tel que mis en œuvre par l'article 7, paragraphe 4, du [règlement no 1612/68]?

2) Dans l'hypothèse où la Cour répondrait par l'affirmative à la première question:

Compte tenu des prescriptions de l'article 45 TFUE, tel que mis en œuvre par l'article 7, paragraphe 4, du [règlement no 1612/68], convient-il d'interpréter des dispositions conventionnelles analogues, telles que l'article 8.3 de l'[accord de groupe] et l'article 7 de la [convention collective], en ce sens que la majoration ne doit pas être calculée pour les frontaliers sur la base du tableau prévu dans l'ordonnance susmentionnée?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la recevabilité

28 Daimler soutient que la juridiction de renvoi n'a pas de doute sur la portée du droit de l'Union, mais demande en réalité à la Cour de l'aider à interpréter la législation allemande pertinente ainsi que l'accord de groupe et la convention collective. Or, la Cour serait seulement compétente pour statuer sur l'interprétation et la validité du droit de l'Union, de sorte que la demande de décision préjudicielle devrait être déclarée irrecevable.

29 Cette argumentation doit être rejetée.

30 Certes, dans le cadre de l'article 267 TFUE, la Cour n'est compétente pour se prononcer ni sur l'interprétation de clauses conventionnelles ou de dispositions législatives nationales ni sur la conformité de telles clauses ou dispositions avec le droit de l'Union (voir en ce sens, notamment, arrêt du 11 mars 2010, Attanasio Group, C-384/08, Rec. p. I-2055, point 16 et jurisprudence citée).

31 Toutefois, ainsi que la juridiction de renvoi l'a expressément relevé, la demande de décision préjudicielle concerne l'«interprétation du droit de l'Union» et, plus précisément, les articles 45 TFUE et 7, paragraphe 4, du règlement no 1612/68.

32 Selon une jurisprudence constante, il appartient à la Cour de limiter son examen aux dispositions du droit de l'Union en fournissant une interprétation de celles-ci qui soit utile pour la juridiction de renvoi, à laquelle il revient d'apprécier la conformité des dispositions nationales et des clauses conventionnelles avec ledit droit (arrêt Attanasio Group, précité, point 19).

33 Sous cette réserve, il convient de répondre aux questions préjudicielles.

Sur le fond

34 Par ses questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 45 TFUE et 7, paragraphe 4, du règlement no 1612/68 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à des clauses de conventions collectives et individuelles, selon lesquelles une majoration telle que celle en cause au principal, qui est versée par l'employeur dans le cadre d'un régime de préretraite progressive, doit être calculée de telle façon que l'impôt sur les salaires dû par le travailleur dans l'État membre d'emploi est déduit de manière fictive lors de la détermination de la base de calcul de cette majoration, alors que, conformément à une convention fiscale destinée à éviter les doubles impositions, les traitements, salaires et rémunérations analogues versés aux travailleurs qui ne résident pas dans l'État membre d'emploi sont imposables dans l'État membre de résidence de ces derniers. En cas de réponse affirmative

à cette question, la juridiction de renvoi souhaite savoir quelles sont les conséquences pour le calcul de la majoration due à ces travailleurs.

35 L'article 45, paragraphe 2, TFUE interdit toute discrimination fondée sur la nationalité entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail.

36 La prohibition de la discrimination énoncée à ladite disposition s'impose non seulement à l'action des autorités publiques, mais également à toutes conventions visant à régler de façon collective le travail salarié, ainsi qu'aux contrats conclus entre particuliers (voir, notamment, arrêt du 17 juillet 2008, Raccanelli, C-94/07, Rec. p. I-5939, point 45 et jurisprudence citée).

37 Par ailleurs, l'article 7, paragraphe 4, du règlement no 1612/68, qui explicite et met en œuvre certains droits que les travailleurs migrants tirent de l'article 45 TFUE (arrêt Merida, précité, point 19), dispose qu'est nulle de plein droit toute clause de convention collective ou individuelle portant, notamment, sur la rémunération ainsi que sur les autres conditions de travail et de licenciement, dans la mesure où elle prévoit des conditions discriminatoires à l'égard des travailleurs ressortissants des autres États membres.

38 Une prestation telle que la majoration, qui est versée en complément de la rémunération accordée aux travailleurs placés sous un régime de préretraite progressive, relève incontestablement, en tant qu'élément de la rémunération, du champ d'application matériel des dispositions citées au point précédent, indépendamment de la circonstance que, en vertu de la loi sur la préretraite progressive, le financement de la majoration est, en partie, assuré par des fonds publics sous la forme d'un remboursement à l'employeur. Un travailleur frontalier se trouvant dans la situation de M. Erny peut invoquer le bénéfice desdites dispositions à l'égard d'une telle majoration (voir en ce sens, notamment, arrêt Merida, précité, point 20).

39 Selon une jurisprudence constante de la Cour, la règle de l'égalité de traitement inscrite tant à l'article 45 TFUE qu'à l'article 7 du règlement no 1612/68 prohibe non seulement les discriminations ostensibles, fondées sur la nationalité, mais encore toutes formes dissimulées de discrimination qui, par application d'autres critères de distinction, aboutissent en fait au même résultat (voir, notamment, arrêt du 23 mai 1996, O'Flynn, C-237/94, Rec. p. I-2617, point 17).

40 Le principe de non-discrimination exige non seulement que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente, mais également que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale (voir, notamment, arrêt Merida, précité, point 22).

41 Sauf si elle est objectivement justifiée et proportionnée au but poursuivi, une disposition de droit national ou une clause conventionnelle doit être considérée comme indirectement discriminatoire dès lors qu'elle est susceptible, par sa nature même, d'affecter davantage les travailleurs migrants que les travailleurs nationaux et qu'elle risque, par conséquent, de défavoriser plus particulièrement les premiers (voir, notamment, arrêt Merida, précité, point 23). Pour qu'une mesure puisse être qualifiée d'indirectement discriminatoire, il n'est pas nécessaire qu'elle ait pour effet de favoriser l'ensemble des ressortissants nationaux ou de ne défavoriser que les seuls ressortissants des autres États membres à l'exclusion des nationaux (voir en ce sens, notamment, arrêt du 14 juin 2012, Commission/Pays-Bas, C-542/09, point 38).

42 En l'occurrence, la prise en compte, à titre fictif, de l'impôt sur les salaires allemand a une incidence défavorable sur la situation des travailleurs frontaliers, en ce que la déduction fictive de cet impôt lors de la détermination de la base de calcul de la majoration désavantage les personnes qui, comme M. Erny, résident et sont imposables dans un État membre autre que la République fédérale d'Allemagne par rapport aux travailleurs ayant leur résidence et qui sont

imposables dans ce dernier État.

43 En effet, selon les constatations effectuées par la juridiction de renvoi, lorsque la majoration est calculée sur la base de l'ordonnance relative au salaire net minimum, les salariés en préretraite progressive imposables en Allemagne perçoivent un montant qui correspond approximativement à 85 % du revenu net qu'ils percevaient antérieurement au titre de leur dernier emploi à temps plein. La raison en est que, comme cette ordonnance se fonde sur les classes et les caractéristiques de l'impôt sur les salaires allemand, la situation fiscale dans laquelle ces salariés se trouvaient avant leur admission au régime de la préretraite progressive est prise en compte et répercutée dans la méthode de calcul.

44 S'agissant en revanche des travailleurs frontaliers, le montant perçu est nettement inférieur à 85 % du revenu net qu'ils percevaient jusqu'alors. Selon la juridiction de renvoi, cela s'explique principalement par le fait que le tableau figurant dans ladite ordonnance intègre les taux de l'impôt sur les salaires allemand, applicables lors de l'entrée en vigueur de cette ordonnance, et que ces taux sont plus élevés que les taux d'imposition comparables en France. La méthode de calcul de la majoration s'appuie donc sur une situation fiscale «fictive» qui n'a aucun rapport avec le revenu que ces travailleurs frontaliers percevaient antérieurement au titre du dernier emploi qu'ils exerçaient à temps plein.

45 Par conséquent, dans le cas des travailleurs frontaliers, l'application à titre fictif du taux de l'impôt sur les salaires allemand empêche que le montant versé corresponde approximativement à 85 % de la rémunération nette perçue auparavant pour un emploi à temps plein, contrairement à ce qui est généralement le cas pour les travailleurs résidant en Allemagne.

46 Par ailleurs, ainsi qu'il a été relevé par M. Erny sans que cela soit contesté par Daimler lors de l'audience devant la Cour, la majoration versée aux travailleurs frontaliers tels que M. Erny est imposable en France.

47 Afin de justifier l'application de ce mode de calcul aux travailleurs frontaliers, Daimler met en avant les difficultés administratives qu'engendrerait l'application de différents modes de calcul en fonction de la résidence de l'intéressé et les conséquences financières de l'absence de prise en compte de l'impôt sur les salaires allemand.

48 Or, ces justifications, tirées de l'augmentation des charges financières et d'éventuelles difficultés administratives, doivent être rejetées. En effet, de telles motivations ne sauraient, en tout état de cause, justifier le non-respect des obligations découlant de l'interdiction de discrimination sur le fondement de la nationalité énoncée à l'article 45 TFUE (voir en ce sens, notamment, arrêt Merida, précité, point 30), la nature publique ou privée des dispositions litigieuses n'ayant aucune incidence sur la portée ou le contenu desdites justifications (voir en ce sens, notamment, arrêt du 15 décembre 1995, Bosman, C-415/93, Rec. p. I-4921, point 86).

49 Daimler invoque en outre l'autonomie dont devraient bénéficier les partenaires sociaux dans l'élaboration des conditions de travail.

50 Toutefois, s'il découle notamment de l'article 152, premier alinéa, TFUE que l'Union européenne respecte l'autonomie des partenaires sociaux, il n'en demeure pas moins que, comme il est énoncé à l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, le droit des travailleurs et des employeurs, ou de leurs organisations respectives, de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés doit s'exercer dans le respect du droit de l'Union (voir en ce sens, notamment, arrêt du 13 septembre 2011, Prigge e.a., C-447/09, Rec. p. I-8003, point 47) et, partant, du principe de non-discrimination.

51 Enfin, est sans pertinence la circonstance que les travailleurs se trouvant dans la situation de M. Erny ont été informés au préalable de la méthode de calcul de la majoration par leur employeur et qu'ils auraient pu renoncer au bénéfice du régime de préretraite progressive. La prohibition de la discrimination énoncée à l'article 45 TFUE s'impose, ainsi qu'il a été relevé au point 36 du présent arrêt, à toutes conventions visant à régler de façon collective le travail salarié et aux contrats conclus entre particuliers.

52 Conformément à l'article 7, paragraphe 4, du règlement no 1612/68, des clauses de conventions collectives ou individuelles établissant une discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité sont nulles de plein droit.

53 Ni l'article 45 TFUE ni les dispositions du règlement no 1612/68 n'imposent aux États membres ou à un employeur privé tel que Daimler une mesure déterminée en cas de violation de l'interdiction de discrimination. Ces dispositions leur laissent la liberté de choisir parmi les différentes solutions propres à réaliser l'objectif qu'elles visent respectivement, en fonction des différentes situations qui peuvent se présenter (arrêt *Raccanelli*, précité, point 50).

54 Dans ces conditions, il convient de répondre aux questions posées que les articles 45 TFUE et 7, paragraphe 4, du règlement no 1612/68 s'opposent à des clauses de conventions collectives et individuelles, selon lesquelles une majoration de traitement telle que celle en cause au principal, qui est versée par l'employeur dans le cadre d'un régime de préretraite progressive, doit être calculée de telle façon que l'impôt sur les salaires dû dans l'État membre d'emploi est déduit de manière fictive lors de la détermination de la base de calcul de cette majoration, alors que, conformément à une convention fiscale destinée à éviter les doubles impositions, les traitements, salaires et rémunérations analogues versés aux travailleurs qui ne résident pas dans l'État membre d'emploi sont imposables dans l'État membre de résidence de ces derniers. Conformément audit article 7, paragraphe 4, de telles clauses sont nulles de plein droit. L'article 45 TFUE ainsi que les dispositions du règlement no 1612/68 laissent aux États membres ou aux partenaires sociaux la liberté de choisir parmi les différentes solutions propres à réaliser l'objectif visé par ces dispositions respectives.

Sur les dépens

55 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 (deuxième chambre) dit pour droit:

Les articles 45 TFUE et 7, paragraphe 4, du règlement (CEE) no 1612/68 du Conseil, du 15 octobre 1968, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté, s'opposent à des clauses de conventions collectives et individuelles, selon lesquelles une majoration de traitement telle que celle en cause au principal, qui est versée par l'employeur dans le cadre d'un régime de préretraite progressive, doit être calculée de telle façon que l'impôt sur les salaires dû dans l'État membre d'emploi est déduit de manière fictive lors de la détermination de la base de calcul de cette majoration, alors que, conformément à une convention fiscale destinée à éviter les doubles impositions, les traitements, salaires et rémunérations analogues versés aux travailleurs qui ne résident pas dans l'État membre d'emploi sont imposables dans l'État membre de résidence de ces derniers. Conformément audit article 7, paragraphe 4, de telles clauses sont nulles de plein droit. L'article 45 TFUE ainsi que les dispositions du règlement no 1612/68 laissent aux États membres ou aux partenaires sociaux la liberté de choisir parmi les différentes solutions propres à réaliser l'objectif visé par ces dispositions respectives.

Signatures

* Langue de procédure: l'allemand.