

## Arrêt de la Cour de justice, Defrenne/Sabena, affaire 43-75 (8 avril 1976)

**Légende:** Selon la Cour de justice, dans son arrêt du 8 avril 1976, dans l'affaire 43-75, Defrenne/Sabena, les articles du traité ayant un caractère impératif s'imposent non seulement à l'action des autorités publiques mais s'étendent également aux actes relevant de l'autonomie privée ou professionnelle, tels que les contrats individuels et les conventions collectives du travail.

**Source:** Recueil de la jurisprudence de la Cour. 1976. [s.l.].

**Copyright:** (c) Cour de justice de l'Union européenne

**URL:** [http://www.cvce.eu/obj/arret\\_de\\_la\\_cour\\_de\\_justice\\_defrenne\\_sabena\\_affaire\\_43\\_75\\_8\\_avril\\_1976-fr-4b9622eb-b750-4eb2-827f-79f16be9aade.html](http://www.cvce.eu/obj/arret_de_la_cour_de_justice_defrenne_sabena_affaire_43_75_8_avril_1976-fr-4b9622eb-b750-4eb2-827f-79f16be9aade.html)

**Date de dernière mise à jour:** 04/09/2012

**Arrêt de la Cour du 8 avril 1976 (1)****Gabrielle Defrenne contre Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena  
(demande de décision préjudicielle, formée par la cour du travail de Bruxelles)**

«Égalité des rémunérations entre travailleurs féminins et travailleurs masculins»

Affaire 43-75

**Sommaire**

*1. Politique sociale — Travailleurs masculins et travailleurs féminins — Rémunération — Égalité — Discriminations directes — Droits individuels — Sauvegarde par les juridictions nationales  
(Traité CEE, art. 119)*

*2. Politique sociale — Travailleurs masculins et travailleurs féminins — Rémunération — Égalité — Discriminations directes — Droits individuels — Date de prise d'effet — Échéance fixée par le traité — Résolution des États membres — Directive du Conseil — Inopposabilité — Modification du traité — Modalités  
(Traité CEE, art. 119 et 236)*

*3. Politique sociale — Travailleurs masculins et travailleurs féminins — Rémunération — Égalité — Discriminations directes — Droits individuels — Revendications — Rétroactivité — Sécurité juridique  
(Traité CEE, art. 119)*

*4. Politique sociale — Travailleurs masculins et travailleurs féminins — Rémunération — Égalité — Discriminations indirectes — Suppression — Compétence communautaire et compétence nationale  
(Traité CEE, art. 119)*

1. Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, fixé par l'article 119, fait partie des fondements de la Communauté. Il est susceptible d'être invoqué devant les juridictions nationales. Celles-ci ont le devoir d'assurer la protection des droits que cette disposition confère aux justiciables, notamment dans le cas de discriminations ont directement leur source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives du travail, ainsi que dans le cas d'une rémunération inégale de travailleurs féminins et de travailleurs masculins pour un même travail, lorsque celui-ci est accompli dans un même établissement ou service, privé ou public.

2. a) L'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins devait être pleinement assurée par les États membres originaires à l'expiration de la première étape de la période de transition, soit au 1<sup>er</sup> janvier 1962. La résolution des États membres du 30 décembre 1961, sans préjudice des effets qu'elle a pu avoir en vue de favoriser et d'accélérer la mise en œuvre intégrale de l'article 119, n'a pas pu valablement modifier l'échéance fixée par le traité. Une modification du traité ne peut résulter, sauf dispositions spécifiques, que d'une révision opérée en conformité de l'article 236.

b) En l'absence de dispositions transitoires, le principe de l'égalité de rémunération déploie tous ses effets pour les nouveaux États membres à partir de l'entrée en vigueur du traité d'adhésion, soit au 1<sup>er</sup> janvier 1973. La directive du Conseil n° 75/117 n'a pu atténuer l'efficacité de l'article 119 ni modifier son effet dans le temps.

3. Des considérations impérieuses de sécurité juridique, tenant à l'ensemble des intérêts en jeu, tant publics que privés, empêchent en principe de remettre en cause les rémunérations pour des périodes passées. L'effet direct de l'article 119 ne peut être invoqué à l'appui de revendications relatives à des périodes de rémunération antérieures à la date de l'arrêt, sauf en ce qui concerne les travailleurs qui ont introduit antérieurement un recours en justice ou soulevé une réclamation équivalente.

4. Même dans les domaines où l'article 119 n'aurait pas d'effet direct, il ne saurait être interprété comme réservant une compétence exclusive au législateur national pour la mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération, cette mise en œuvre pouvant résulter, pour autant que de besoin, d'un concours de dispositions communautaires et nationales.

Dans l'affaire 43-75

ayant pour objet la demande adressée à la Cour, en application de l'article 177 du traité CEE, par la cour du travail de Bruxelles et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

GABRIELLE DEFRENNE, ancienne hôtesse de l'air, domiciliée à Bruxelles-Jette,

et

SOCIÉTÉ ANONYME BELGE DE NAVIGATION AÉRIENNE SABENA, ayant son siège à Bruxelles,  
une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 119 du traité CEE,

LA COUR,

composée de MM. R. Lecourt, président, H. Kutscher et A. O'Keefe, présidents de chambre, A. M. Donner,  
J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore et M. Sørensen, juges,

avocat général: M. A. Trabucchi greffier: M. A. Van Houtte

rend le présent

## ARRÊT

### En fait

Attendu que les faits de la cause, le déroulement de la procédure et les observations présentées en vertu de l'article 20 du protocole sur le statut de la Cour de justice de la CEE peuvent être résumés comme suit:

### I — Faits et procédure écrite

M<sup>lle</sup> Gabrielle Defrenne a été engagée par la Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, le 10 décembre 1951, comme hôtesse de l'air. Son engagement a été confirmé, le 1<sup>er</sup> octobre 1963, par un nouveau contrat d'emploi, lui conférant les fonctions de commis de bord et hôtesse de l'air — chef de cabine.

M<sup>lle</sup> Defrenne a quitté ses fonctions le 15 février 1968, en application de l'article 5, alinéa 6, du contrat d'emploi du personnel navigant de bord de la SABENA, aux termes duquel le contrat du personnel féminin prend fin, de plein droit, le jour où l'agent atteint l'âge de 40 ans.

M<sup>lle</sup> Defrenne a perçu, au moment de son départ, une indemnité de fin de carrière.

Le 9 février 1970, M<sup>lle</sup> Defrenne s'est pourvue, devant le Conseil d'État de Belgique, en annulation de l'arrêté royal du 3 novembre 1969 déterminant, pour le personnel navigant de l'aviation civile, les règles spéciales pour l'ouverture du droit à la pension.

Ce recours a donné lieu, par la voie de la procédure préjudicielle, à un arrêt de la Cour de justice, le 25 mai 1971 (affaire 80-70, Recueil, p. 445). Le Conseil d'État a rejeté le recours par arrêt du 10 décembre 1971.

Auparavant, le 13 mars 1968, M<sup>lle</sup> Defrenne avait introduit, devant le tribunal du travail de Bruxelles, un recours en indemnisation du dommage qu'elle aurait subi, au triple point de vue de la rémunération, de l'indemnité de fin de carrière et de la pension, du fait de l'inégalité de traitement entre les hôtesse de l'air et le personnel navigant de bord masculin exerçant un travail identique.

Le Tribunal du travail de Bruxelles a, par jugement du 17 décembre 1970, déclaré non fondées l'ensemble des demandes de M<sup>lle</sup> Defrenne.

Celle-ci a, le 11 janvier 1971, relevé appel de ce jugement devant la cour du travail de Bruxelles.

La quatrième chambre B de la cour du travail de Bruxelles, par arrêt du 23 avril 1975, a confirmé le jugement de première instance sur les deuxième et troisième chefs de demande.

Sur le premier chef (arriérés de rémunération), elle a décidé, en application de l'article 177 du traité CEE, de surseoir à statuer jusqu'à ce que la Cour de justice se soit prononcée, à titre préjudiciel, sur les questions

suivantes:

1. L'article 119 du traité de Rome introduit-il, par lui-même, directement dans le droit interne de chaque État membre de la Communauté européenne le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail et ouvre-t-il, dès lors, en dehors de tout texte national, le droit aux travailleurs d'intenter une action en justice devant les juridictions nationales pour faire respecter ce principe et, si oui, à partir de quelle date?

2. L'article 119 est-il devenu applicable dans le droit interne des États membres en fonction d'actes pris par les autorités de la CEE (si oui, lesquels et à partir de quelle date?), ou fait-il admettre, en la matière, la compétence exclusive du législateur national?

L'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles a été enregistré au greffe de la Cour le 2 mai 1975.

Conformément à l'article 20 du protocole sur le statut de la Cour de justice de la CEE, des observations écrites ont été déposées, le 14 juillet 1975, par la Commission des Communautés européennes et par l'appelante au principal Defrenne, le 21 juillet, par le gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et, le 25 juillet, par le gouvernement d'Irlande.

## II — Observations écrites déposées devant la Cour

### A — Quant à la première question

*M<sup>lle</sup> Defrenne*, appelante au principal, estime être titulaire d'un droit subjectif à l'égalité de rémunération, du seul fait de l'application directe de l'article 119 du traité CEE, indépendamment de l'article 14 de l'arrêté royal n° 40, du 24 octobre 1967, sur le travail des femmes, aux termes duquel «toute travailleuse peut intenter, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins».

a) L'article 119 imposerait d'une manière identique à tous les États membres l'application d'un principe général de non-discrimination des travailleurs à raison du sexe. Il comporterait une obligation de résultat, qui devrait être respectée dès la première étape de la période de transition et être maintenue par la suite.

Il n'exigerait pas, mais n'exclurait pas, pour la mise en application du principe de l'égalité de rémunération pour un même travail, l'intervention soit des autorités communautaires, soit d'autorités nationales.

b) L'article 119 serait rédigé en termes clairs et simples. Il préciserait une obligation de faire, dont la signification serait non équivoque.

c) Les États membres seraient sujets de l'obligation de respecter le principe de l'égalité de rémunération; le fait qu'il leur soit loisible de prendre les dispositions d'ordre juridique, économique ou administratif de nature à mettre en œuvre cette obligation ne signifierait cependant nullement que les justiciables et, en particulier, les travailleuses devraient attendre, pour pouvoir invoquer à leur profit l'application de l'article 119, que l'État dont elles relèvent prenne une initiative en ce sens. En application des critères dégagés par la jurisprudence de la Cour de justice, l'article 119 serait, en effet, de nature à produire des effets directs sur les relations entre l'État et les travailleuses.

d) En ce qui concerne les termes utilisés par l'article 119, il conviendrait de rappeler que la Cour de justice a jugé que la désignation des États membres comme sujets d'obligations n'implique pas que leurs justiciables ne puissent en être bénéficiaires.

L'obligation serait de caractère non équivoque: le principe d'égalité des rémunérations serait très clair et

n'aurait qu'une seule signification; les États membres n'auraient à son propos aucune possibilité d'appréciation. Il constituerait, par ailleurs, l'application d'un principe général d'égalité, qui ferait partie d'un fonds idéologique commun aux États membres.

Quant à l'effet utile de l'article 119, il y aurait lieu de retenir que celui-ci n'a d'efficacité que pour autant que les justiciables des États membres soient bénéficiaires du principe d'égalité des rémunérations. L'intérêt des travailleuses à l'invoquer serait évident, et il serait une des nombreuses applications du principe d'égalité de traitement, sur lequel serait construit le traité CEE.

L'article 119 aurait nécessairement un effet direct; le juge national aurait l'obligation de l'appliquer dans sa jurisprudence au même titre que le pouvoir exécutif serait tenu de le respecter, notamment dans l'action administrative directe.

En considération des critères retenus par la jurisprudence de la Cour de justice, l'article 119 devrait donc se voir reconnaître un effet direct; dès lors, d'une part, le juge interne devrait en assurer le respect dans les litiges dont il a à connaître, d'autre part, les justiciables en tireraient des droits subjectifs qu'ils peuvent invoquer devant les juridictions compétentes.

e) L'obligation d'appliquer le principe d'égalité des rémunérations existerait, pour les États membres, dès le début de la première étape. Il s'agirait d'une obligation de résultat: la rédaction de l'article 119 serait trop précise pour qu'il soit possible de lui donner un sens différent. C'est donc dès l'approbation du traité par le Parlement que le principe d'égalité de rémunération serait entré dans le droit positif belge et, depuis cette date, qu'il devrait être garanti par le juge national.

La résolution de la conférence des États membres, du 30 décembre 1961, établissant, pour l'égalisation des salaires masculins et féminins, un calendrier progressif, avec échéance au 31 décembre 1964, ne saurait modifier cette conclusion: une décision politique et diplomatique interétatique, élaborée par une réunion d'États, non prévue par le traité, ne saurait modifier une disposition de celui-ci.

Le *gouvernement du Royaume-Uni* est d'avis que la première question doit être résolue en tenant compte des critères dégagés par la Cour pour déterminer si une disposition du traité est directement applicable en ce sens qu'elle confère aux particuliers des droits que les juridictions nationales doivent sauvegarder.

a) L'obligation imposée aux États membres par l'article 119 ne suffirait pas aux critères de clarté et de précision posés par la Cour.

L'article 119 ne donnerait pas de définition globale du principe de l'égalité de rémunération pour un même travail. L'emploi même du mot «principe» indiquerait qu'il traite d'un concept très large; c'est la raison pour laquelle l'article 1<sup>er</sup> de la directive du Conseil n° 75/117, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO n° L 45 p. 19), comporterait une définition du principe, clarifiant et précisant quelque peu le texte de l'article même, jugé insuffisant.

La notion de rémunération et, plus particulièrement, celle d'«autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier», serait très largement sujette à interprétation.

L'alinéa 3 de l'article 119 traiterait de «l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe», termes qui ne figurent pas dans l'énoncé général du principe à l'alinéa 1, et ne viserait que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche ou au temps; seraient donc nécessaires les précisions faisant l'objet de l'article 1 de la directive n° 75/117.

Cette directive aurait laissé à chaque État membre le soin de déterminer lui-même, par des dispositions de droit interne, les modalités pratiques de la mise en œuvre du principe. En toute hypothèse, à cet égard, seule une certaine forme de législation, et non pas une solution judiciaire, pourrait être envisagée.

Par ailleurs, l'article 119 ne préciserait pas si la comparaison entre la rémunération des hommes et celle des femmes doit se faire dans le cadre d'un emploi déterminé ou pour l'ensemble d'une activité particulière; de même, il ne trancherait pas la question de savoir si les prestations spéciales que les femmes obtiennent de leurs employeurs, en raison de leur emploi, dans des cas comme celui d'une grossesse, doivent être exclues de l'application du principe de l'égalité des rémunérations ou si, dans certaines circonstances, une telle prestation peut rentrer dans la notion de «tous autres avantages».

b) Il ne serait pas contesté que l'article 119 est une disposition inconditionnelle, assortie d'aucune réserve, au sens du deuxième critère dégagé par la Cour.

c) La nécessité d'une action législative des États membres ressortirait de la formulation de l'obligation qui leur est imposée par l'article 119 sous forme d'une déclaration de principe générale. La directive n° 75/117 aurait reconnu cette nécessité; son article 8 imposerait aux États membres l'obligation de mettre en vigueur les dispositions légales nécessaires pour se conformer à la directive dans un délai d'un an à compter de sa notification et d'assurer de cette manière l'application dans le détail du principe général énoncé par l'article 119. En l'absence de ces dispositions législatives d'exécution nationales, une obligation de la nature de celle énoncée par l'article 119 serait incomplète et ne saurait être valablement complétée par des décisions judiciaires interprétatives.

d) La réponse à la première question devrait donc être négative.

e) Il conviendrait, dans ce contexte, de considérer que la reconnaissance d'un effet direct à l'article 119 pourrait avoir des conséquences préjudiciables au fonctionnement satisfaisant du droit dans son ensemble; elle risquerait de créer une insécurité ou une confusion dans les ordres juridiques nationaux et de mettre l'ordre juridique national en conflit avec celui de la Communauté. Quelle que soit la bonne volonté mise par l'État à appliquer un principe aussi général que celui contenu à l'article 119, il serait toujours possible de contester que la législation nationale est parfaitement adéquate. En outre, l'incertitude juridique ne pourrait être dissipée que par une décision de la Cour de justice et, en attendant, les particuliers se seraient comportés conformément à leur droit national. Par ailleurs, une disposition du traité déclarée directement applicable aurait cet effet dans tous les États membres et dès son entrée en vigueur; le droit national de chaque État membre risquerait donc d'être mis en cause avec effet rétroactif. Or, la modification rétroactive de la loi serait contraire à certains principes généraux qui devraient faire partie également de l'ordre juridique communautaire.

f) L'attribution rétroactive d'un effet direct à l'article 119 serait susceptible d'avoir, sur la situation des employeurs, des conséquences d'une importance telle qu'elle pourrait affecter les économies des États membres. Certains accords, remontant au 1<sup>er</sup> janvier 1973 voire, pour les États membres originaires, au 1<sup>er</sup> janvier 1962, pourraient être remis en cause; certains rapports à longue échéance devraient être réajustés. Au Royaume-Uni, l'«Equal Pay Act 1970» prévoirait un délai jusqu'à la fin de l'année 1975 pour aboutir à l'égalité des rémunérations; une décision attribuant à l'article 119 une applicabilité directe pourrait bouleverser la situation sociale et économique du Royaume-Uni.

g) En toute hypothèse, les droits tirés de l'article 119 ne pourraient être invoqués qu'entre les particuliers et les États membres, et non dans les relations entre particuliers. Si l'article 119 pouvait être invoqué par un particulier contre un autre, son effet direct reviendrait à imposer des obligations aux particuliers en raison du manquement d'un État membre. Cette solution ne serait pas seulement contraire aux termes de l'obligation visée dans le traité, qui s'adresse aux États membres, mais également incompatible avec les principes d'équité.

Le *gouvernement d'Irlande* soutient que l'article 119 n'introduit pas directement dans le droit national de chaque État membre le principe selon lequel les hommes et les femmes doivent recevoir une rémunération égale pour un travail égal, de façon que les salariés, indépendamment de toute disposition nationale, aient le droit d'intenter une action contre leur employeur devant les tribunaux nationaux pour obtenir que ce principe soit respecté.

a) Le texte même de l'article 119 empêcherait de l'interpréter comme produisant un effet direct en droit interne de façon telle qu'il créerait des droits et obligations entre employeurs et salariés. Si les auteurs du traité avaient voulu qu'il en fût autrement, l'article 119 n'aurait pas dû s'adresser aux États membres; il eût suffi de prévoir qu'à partir de la première étape, les hommes et les femmes dans la Communauté devaient recevoir une rémunération égale pour un travail égal et, dans la mesure où les États membres auraient eu une quelconque obligation en vertu de cet article, celle-ci aurait simplement consisté en l'obligation implicite de prendre les mesures nécessaires pour sa mise en œuvre.

b) Une analyse des décisions de la Cour de justice en matière d'applicabilité directe montrerait que la Cour a essentiellement considéré comme directement applicables des dispositions du traité CEE qui ont pour objet d'assurer, par la suppression de restrictions ou l'interdiction de nouvelles restrictions, la réalisation des «libertés fondamentales» prévues par le traité, en particulier la libre circulation des marchandises, des personnes et des services. Leur objectif serait de bénéficier à la Communauté en tant qu'ensemble plutôt qu'à une classe particulière de personnes; leur mise en œuvre serait étroitement liée à la mission et aux activités fondamentales de la Communauté, telles qu'elles sont fixées aux articles 2 et 3 et amplifiées à l'article 7 du traité. Dans aucun cas, elles ne comporteraient une intervention directe dans les relations contractuelles entre particuliers.

Par contre, une interprétation de l'article 119 comme disposition directement applicable entre les particuliers aurait des répercussions juridiques dans le domaine du droit privé, notamment du droit des obligations découlant des rapports employeur/salarié, plutôt que dans le domaine du droit public. Il existerait donc une différence fondamentale entre l'article 119 et les autres dispositions que la Cour a considérées comme directement applicables.

Contrairement à ces dernières, l'article 119 poursuivrait un objectif social limité à une seule classe bien déterminée de personnes, à savoir les travailleurs féminins. Cet objectif, tout respectable qu'il soit, devrait être considéré au regard et sous la réserve des tâches et activités fondamentales de la Communauté, telles qu'elles sont énumérées aux articles 2 et 3 du traité.

L'article 119 relevant d'une catégorie essentiellement différente de celle qui comprend les articles considérés comme directement applicables par la Cour de justice, la jurisprudence de celle-ci ne serait d'aucune aide pour répondre à la première question.

c) La directive du Conseil n° 75/117, en particulier ses articles 6 et 8, confirmerait que l'article 119 exige, pour sa mise en œuvre, des mesures spéciales et différentes dans les divers États membres ainsi qu'une période d'aménagement, en particulier pour les nouveaux États membres. La possibilité d'une applicabilité directe de l'article 119 entre employeurs et employés aurait été rejetée par les auteurs du traité CEE et du traité d'adhésion; l'article 119 aurait été délibérément rédigé de façon à éviter un effet direct.

d) Cette opinion serait confirmée par les conséquences qui découleraient d'une interprétation différente. L'applicabilité directe de l'article 119 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1973, date de l'accession aux Communautés, comporterait certainement pour l'Irlande une charge financière que beaucoup d'employeurs ne pourraient supporter. Pour l'État irlandais en tant qu'employeur, faire droit aux revendications des fonctionnaires de sexe féminin en vue d'une «rémunération égale» à partir de la date d'adhésion entraînerait des dépenses supérieures à l'allocation totale accordée par le Fonds régional communautaire à l'Irlande pour les années comprises entre 1975 et 1977.

e) Il y aurait lieu de retenir que l'«anti-discrimination (pay) Act 1974», qui introduit en droit irlandais le principe de l'égalité de rémunération à travail égal, entrerait en vigueur le 31 décembre 1975.

La *Commission des Communautés européennes* est d'avis qu'il convient de faire une distinction entre, d'une part, l'effet immédiat de l'article 119 et, d'autre part, son application directe.

a) En dehors de toute appréciation quant à l'application directe de l'article 119, on ne saurait lui reconnaître



un effet immédiat dès la ratification du traité CEE par les États membres: son texte même donnerait aux États, pour tenir l'engagement qu'ils ont souscrit, un délai, à savoir la première étape de la période transitoire; les États membres auraient donc eu jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 1962 pour assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération. De plus, la résolution de la conférence des États membres, du 30 décembre 1961, sur l'égalisation des salaires masculins et féminins aurait prolongé au 31 décembre 1964 le délai pour l'élimination complète de toutes les discriminations entre salaires masculins et féminins.

b) Le traité CEE contiendrait deux catégories de dispositions, les unes créant pour les particuliers des droits individuels dont les juridictions nationales doivent tenir compte, les autres se limitant à imposer des obligations aux États membres. Pour entrer dans la première catégorie, une disposition devrait être complète par elle-même, sans réserve et sans équivoque, et ne pas avoir besoin d'un complément, à travers des dispositions de droit interne, pour assurer sa réalisation. L'application de ces critères à l'article 119 permettrait d'affirmer qu'il entre dans la deuxième catégorie et qu'il ne constitue pas une disposition directement applicable. Il ressortirait du libellé même de l'article qu'une action des États membres y est prévue pour la réalisation du principe de l'égalité de rémunération. Tant la recommandation de la Commission du 20 juillet 1960 que la résolution de la conférence des États membres du 30 décembre 1961 se situeraient dans cette perspective d'interprétation.

De l'article 119 découleraient deux obligations pour les États membres: la première — dont l'échéance aurait été prévue à la fin de la première étape de la période de transition et qui aurait été reportée par la résolution du 30 décembre 1961 au 31 décembre 1964 — serait d'assurer l'égalité salariale; la seconde — qui naîtrait au moment où la première est exécutée — serait de maintenir cette égalité salariale, c'est-à-dire d'empêcher tout retour à une situation d'inégalité.

Toutefois, cette non-applicabilité directe ne concernerait que les rapports entre particuliers; dans les rapports entre les États membres et les particuliers, on pourrait considérer qu'une fois passé le délai octroyé aux États pour assurer l'application de l'article 119, celui-ci est directement applicable.

Il s'agirait, dans le litige au principal, de rapports entre particuliers. L'on pourrait, dès lors, s'en tenir à la doctrine traditionnelle; les critères généraux dégagés par la jurisprudence récente de la Cour de justice en matière d'applicabilité directe ne modifieraient pas cette constatation et ne permettraient pas de reconnaître à l'article 119 un effet direct dans les rapports entre particuliers.

Par ailleurs, au regard des articles 48 et 52, déclarés directement applicables par la Cour de justice, on devrait, en ce qui concerne l'article 119, constater une différence importante: en matière de libre circulation ou de droit d'établissement, on se trouverait dans un domaine de responsabilité directe de l'État, qui devrait accorder aux ressortissants des autres États membres le traitement qu'il accorde à ses propres nationaux; en matière d'égalité salariale entre hommes et femmes dans les rapports entre particuliers, par contre, il n'y aurait pas de responsabilité directe de l'État, faute d'une structure comparable de renvoi à des dispositions législatives effectivement appliquées aux hommes. L'article 119 ne comporterait pas, pour les États membres, une interdiction claire et inconditionnelle de faire quelque chose, mais l'obligation d'assurer l'application d'un principe; en d'autres termes, il ne s'agirait pas de supprimer une disposition, mais d'en introduire une. L'article 119 ne saurait donc être considéré, dans les rapports entre particuliers, comme une disposition directement applicable dans le droit interne de chaque État membre, susceptible d'engendrer en faveur des justiciables des droits dont ceux-ci peuvent se prévaloir en justice. Par contre, il serait directement applicable dans les rapports entre les États membres et les particuliers à l'échéance du délai accordé aux États pour en assurer l'application.

B — Quant à la deuxième question

*M<sup>lle</sup> Defrenne* fait grief à la seconde question de manquer de clarté.

a) Si elle n'avait qu'un caractère subsidiaire par rapport à la première question, sa recevabilité serait pour le moins douteuse: elle ne poserait pas une véritable question d'interprétation.



b) Si, par contre, elle était posée en considération de la directive n° 75/117, il conviendrait de constater que celle-ci constitue essentiellement un coup de semonce déguisé aux États membres; elle n'introduirait aucune règle nouvelle de droit positif communautaire. Celui-ci serait tout entier contenu, pour ce qui concerne le principe de l'égalité de rémunération, dans l'article 119. La directive ne ferait qu'illustrer certaines modalités d'un droit préexistant, défini avec précision et clarté dans le traité.

Les principes mis en relief par la Cour de justice dans son arrêt du 21 juin 1974 (affaire 2-74, *Reyners/État belge*; Recueil, p. 631) seraient également applicables au domaine que recouvre l'article 119. La directive ne serait qu'une des modalités possibles d'exécution de cette disposition; elle ne serait pas indispensable à son application. L'effet direct de l'article 119 serait, par excellence, la modalité première de son application.

Dès lors, pour autant qu'une réponse serait nécessaire à la seconde question, celle-ci devrait être deux fois négative.

Le *gouvernement du Royaume-Uni* considère comme seul texte communautaire applicable en l'espèce la directive n° 75/117; celle-ci ne saurait rendre l'article 119 directement applicable.

La directive soulignerait qu'il revient en premier lieu aux États membres d'assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération par le moyen de dispositions législatives, réglementaires et administratives adéquates et que les disparités qui subsistent dans les divers États membres rendent nécessaire un rapprochement des dispositions nationales.

La réponse à la deuxième question devrait donc être que seul le législateur national est compétent en cette matière.

Le *gouvernement d'Irlande* estime que le Conseil était compétent pour adopter la directive n° 75/117. Cela impliquerait que, dans un délai d'un an après la notification de cette directive, les États membres prennent, conformément à leurs situations nationales et à leurs systèmes juridiques, les mesures nécessaires pour garantir l'application du principe de l'égalité de rémunération et pour se conformer aux autres dispositions de la directive. L'article 119 ne saurait être invoqué comme engendrant des droits en faveur des salariés contre leur employeur, avant que les États membres n'aient pris des mesures pour mettre en œuvre la directive.

Il conviendrait donc, en réponse à la deuxième question, de constater que les législateurs nationaux sont seuls compétents pour accorder aux salariés le droit de poursuivre leur employeur en justice afin d'obtenir que soit observé le principe selon lequel les hommes et les femmes doivent recevoir une rémunération égale pour un travail égal.

La *Commission* est d'avis que la deuxième question ne se pose qu'en cas de réponse négative à la première. Or, une réponse négative ne devrait être donnée à la première question qu'en ce qui concerne les rapports entre particuliers; la seconde question ne se poserait donc qu'à cet égard.

a) Il conviendrait, tout d'abord, de constater que le texte de l'article 119 ne subordonne la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération à aucun acte ultérieur de droit dérivé émanant des institutions communautaires. Il imposerait des obligations aux seuls États membres. La réponse à la première partie de la question devrait donc être négative.

b) L'article 119 n'étant pas directement applicable dans les rapports entre particuliers et les obligations qui en découlent incombant aux États membres, la compétence du législateur national pour introduire cette disposition dans le droit interne serait donc incontestable. Cette compétence serait exclusive, mais non discrétionnaire: l'autonomie du législateur national serait limitée, en ce qui concerne tant le résultat à atteindre que les délais, par l'article 119 lui-même et par la directive n° 75/117.

### III — Réponses aux questions posées par la Cour

Après le dépôt des observations écrites, la Cour, sur rapport du juge rapporteur, l'avocat général entendu, a décidé d'ouvrir la procédure orale sans instruction préalable.

Elle a cependant invité le gouvernement du Royaume-Uni, le gouvernement d'Irlande et la Commission à répondre, par écrit, avant l'ouverture de la procédure orale, à plusieurs questions.

Le *gouvernement du Royaume-Uni*, en ce qui concerne les répercussions, sur l'équilibre financier des entreprises, de la reconnaissance d'un effet direct à l'article 119, soutient que l'effet cumulatif des augmentations du coût de la main-d'œuvre qui en résulteraient aggraverait considérablement le problème du contrôle de l'inflation. Ces implications financières varieraient en fonction de la proportion de femmes accomplissant un «travail égal» à celui des hommes, de la différence entre la rémunération des hommes et celle des femmes à travail égal, des problèmes de liquidités et du rapport du coût de la main-d'œuvre par référence aux coûts totaux de l'entreprise considérée. Les industries de la chaussure, de l'alimentation, du blanchissage du linge, du commerce de détail et de l'habillement connaîtraient une proportion particulièrement élevée de femmes accomplissant un travail égal; les différences de rémunération entre hommes et femmes seraient les plus importantes dans les industries du textile, de l'habillement, de la chaussure, la fabrication des biscuits et l'industrie mécanique; beaucoup d'entreprises, dans divers secteurs, auraient de graves problèmes de liquidités; la part de la main-d'œuvre dans les coûts globaux serait élevée, notamment dans les chantiers navals, l'industrie des instruments de précision, l'habillement, la papeterie, les imprimeries et la poterie. L'industrie de l'habillement courrait donc un risque potentiel particulièrement grand. La discrimination entre la rémunération des hommes et celle des femmes ne serait pas limitée à un type particulier de travail. L'augmentation globale des coûts de la main-d'œuvre résultant de l'introduction de l'égalité de rémunération pourrait être évaluée à environ 3,5 % du montant des traitements et salaires nationaux, à répartir sur une période de 5 ans venant à échéance fin 1975.

Quant à la résolution de la conférence des États membres du 30 décembre 1961, elle ne constituerait pas une décision ou un accord au sens de l'article 3, paragraphe 1, de l'Acte d'adhésion; elle relèverait, dans la mesure où elle aurait été en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1973, des dispositions de l'article 3, paragraphe 3, de cet Acte. La question de savoir si et dans quelle mesure les États membres originaires la considéraient comme étant toujours en vigueur à cette date serait douteuse, eu égard au fait qu'ils ne l'auraient pas mise en œuvre complètement. Le Royaume-Uni n'aurait évidemment pu donner, en 1973, effet au texte littéral de la résolution: celle-ci aurait recommandé des mesures à prendre au plus tard à la fin de l'année 1964, mesures que les États membres originaires eux-mêmes n'auraient pas prises. Depuis 1973, le Royaume-Uni aurait participé à part entière aux discussions menées, dans le cadre des institutions de la Communauté, au sujet de l'application de l'article 119, et qui auraient abouti à la directive du Conseil n° 75/117, à laquelle le Royaume-Uni se conformerait entièrement.

Selon le *gouvernement d'Irlande*, la reconnaissance d'un effet direct, rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 1973, à l'article 119 entraînerait, pour l'économie irlandaise, une charge que celle-ci ne serait pas en mesure de supporter. Même la reconnaissance d'une marge limitée d'applicabilité directe, dans les seuls rapports entre les particuliers et les États membres, comporterait encore des obligations financières extrêmement lourdes. Leur estimation directe pour le secteur privé n'apparaîtrait pas possible. Devraient cependant en être particulièrement touchés les sociétés à capitaux privés et les petites entreprises, les activités professionnelles des secteurs du textile, de l'habillement, de la chaussure, de l'industrie alimentaire, de la petite mécanique, des industries du papier, de l'imprimerie et certains secteurs du commerce de détail; dans plusieurs de ces secteurs, la majeure partie de la main d'œuvre aurait droit à invoquer l'égalité des rémunérations. L'augmentation moyenne de la masse salariale que comporterait la mise en œuvre immédiate du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans l'industrie pourrait être estimée à 5 %; elle serait encore plus importante dans les secteurs les plus sensibles. L'article 6 du traité CEE ferait obligation à toutes les institutions de la Communauté, y compris la Cour de justice, de veiller à ne pas compromettre la stabilité financière interne des États membres.

En ce qui concerne l'effet direct, il conviendrait de constater que ni la notion d'«égalité des rémunérations», ni celle de «même travail» ne sont suffisamment précises pour que l'article 119 puisse être considéré comme directement applicable. Le fait que cette disposition soit susceptible d'application dans le secteur public

n'affecterait nullement son interprétation; elle ne saurait être claire et précise dans un secteur et ne pas l'être dans un autre. Par ailleurs, une telle différenciation créerait une discrimination flagrante en faveur du secteur public; les employés du secteur public tireraient directement leur droit de l'article 119, alors que ceux du secteur privé tiendraient le leur de la réglementation nationale d'application; les États membres, en tant qu'employeurs, ne seraient pas soumis à des obligations plus contraignantes que les employeurs du secteur privé.

Quant aux obligations pouvant découler, pour l'Irlande, de la résolution du 30 décembre 1961 et de l'Acte d'adhésion, elles ne feraient pas l'objet de la présente procédure. En toute hypothèse, la résolution en cause aurait été caduque à l'époque de l'adhésion et toute obligation qui aurait pu en naître aurait été supplantée par la directive n° 75/117.

La *Commission*, en réponse aux diverses questions qui lui ont été posées par la Cour, a essentiellement présenté les observations suivantes:

a) Le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ne serait pas, par sa nature et son contenu, susceptible d'être invoqué devant les juridictions, tout au moins s'agissant des travailleurs du secteur privé. Les notions de rémunération et de même travail seraient faciles à apprécier dans le secteur public, où les traitements reposeraient sur des classifications d'emploi d'un type particulier (grades, classes, échelons) et seraient généralement fixés par la loi, indépendamment du sexe des personnes assumant les fonctions; il n'en irait nullement de même dans le secteur privé.

— La notion de «salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum» de l'article 119 serait assez claire; ses incidences seraient cependant à l'origine de nombreuses difficultés, liées, d'une part, à l'autonomie des partenaires sociaux et à leur liberté de négociation dans le domaine salarial, d'autre part, à la diversité des systèmes traditionnels de formation des salaires et aux grandes différences dans les régimes de classification professionnelle. L'article 119 laisserait également ouverte la question de savoir si les facteurs affectant le coût de l'emploi ou le rendement de la main-d'œuvre féminine peuvent être pris en considération ou non.

La notion de «tous autres avantages payés ... par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier» serait d'autant plus difficile à cerner que l'évolution récente de la notion de «salaire» serait caractérisée par la complexité croissante des prestations dont les salariés bénéficient à l'occasion de leur travail et par le fait que le droit contemporain tient compte également des aspects sociaux et économiques de la rémunération des travailleurs salariés dans le sens d'une «socialisation» du salaire.

— La notion de «même travail» dans le secteur privé serait encore beaucoup plus difficile à circonscrire et se prêterait difficilement à des comparaisons. Elle poserait notamment la question de savoir si l'application du principe de l'égalité salariale doit être limitée aux seules «fonctions mixtes», exercées simultanément, dans la même entreprise et dans les mêmes conditions, par un homme et par une femme ou si, dans une conception plus large de la portée de l'article 119, il convient que les taux de salaires fixés soient inhérents à la fonction ou au poste de travail et indépendants non seulement de la personne (homme ou femme) assumant cette fonction, mais également (pour le travail payé au temps) du résultat du travail effectué.

Dans sa recommandation du 20 juillet 1960, la Commission aurait précisé que, lorsqu'il existe un salaire minimum obligatoire, légal ou conventionnel, il doit être le même pour les travailleurs masculins et féminins et que, si les salaires sont fixés suivant un système quelconque de classification professionnelle, les catégories doivent être communes aux travailleurs masculins et féminins et les critères de classification doivent s'appliquer de la même manière aux hommes et aux femmes. Cependant, même dans cette conception large, explicitée dans la résolution du 30 décembre 1961, le principe de l'article 119 ne permettrait pas à un travailleur féminin, faisant un certain travail dans une entreprise d'une certaine branche d'activité située dans une certaine localité d'un certain pays, de revendiquer le même salaire qu'un homme faisant peut-être le même travail ou un travail équivalent ou de valeur égale dans une autre entreprise d'une autre branche d'activité dans une autre région ou un autre pays. Ce type maximal d'égalité salariale («à travail égal, salaire égal») n'existerait pas même pour les hommes entre eux.

Une position réaliste et assez satisfaisante serait celle des articles 3 et 4 de la loi néerlandaise du 20 mars 1975, d'ailleurs influencés par l'article 1<sup>er</sup> de la directive n° 75/117, aux termes duquel

Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins... implique, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe.

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

b) Une fois passé le délai accordé aux États membres pour assurer l'application de l'article 119, celui-ci serait devenu directement applicable dans les rapports entre l'État et les particuliers. Il comporterait en soi tous les éléments de droit matériel nécessaires à son application par les juridictions, en ce qui concerne la fonction publique, du fait que les problèmes d'interprétation et de comparaison des notions de rémunération et de même travail ne se poseraient pas dans ce secteur.

En ce qui concerne les entreprises publiques, semi-publiques ou parastatales, le critère à prendre en considération pour apprécier l'applicabilité directe de l'article 119, au titre des rapports entre l'État et les particuliers, serait le degré d'intervention des pouvoirs publics dans la gestion de ces entreprises et, plus particulièrement, dans la détermination de leur politique salariale. Il importerait notamment de vérifier si les accords de salaires au niveau de l'entreprise ou de la branche économique sont négociés et appliqués librement, si ces accords, bien que librement négociés, ne peuvent être appliqués qu'après avoir été autorisés, approuvés ou homologués par les pouvoirs publics de tutelle ou si les travailleurs des entreprises en cause sont soumis à un statut réglementaire plus ou moins proche de celui des fonctionnaires.

c) La résolution de la conférence des États membres du 30 décembre 1961 n'aurait pu modifier valablement un délai fixé par le traité sans que soit appliquée la procédure prévue pour la révision de celui-ci.

Les circonstances qui ont amené les États membres à adopter cette résolution feraient apparaître qu'elle comportait une solution transactionnelle, permettant à la fois le passage à la seconde étape et l'application de l'article 119 dans son interprétation large, en établissant un nouveau calendrier de réalisation progressive du principe de l'égalité salariale.

d) En ce qui concerne la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération par les législations ou réglementations nationales, la situation dans les différents États membres s'établirait comme suit:

— En Allemagne, l'article 3 de la Loi fondamentale affirmerait que «les hommes et les femmes ont des droits égaux» et que «nul ne peut être ni désavantagé ni favorisé en raison de son sexe». Le principe de l'interdiction des discriminations aurait été repris notamment dans la nouvelle loi sur l'organisation des entreprises, entrée en vigueur le 19 janvier 1972, et dans la loi du 5 août 1955 sur la représentation du personnel.

— En Italie, selon l'article 37 de la Constitution, «la femme qui travaille a les mêmes droits et, à égalité de travail, le même salaire que l'homme qui travaille». Cette disposition serait la source d'un droit subjectif à l'égalité salariale, susceptible d'être invoqué en justice. Des dispositions spécifiques existeraient pour la fonction publique, les ouvrières de l'État et quelques catégories professionnelles.

— En Belgique, l'arrêté royal n° 40, du 24 octobre 1967, remplacé par la loi du 16 mars 1971, disposerait, en son article 14, que «conformément à l'article 119 du traité CEE,... toute travailleuse peut intenter, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins». Une loi du 5 décembre 1968 permettrait au ministre de l'emploi et du travail de refuser de donner force obligatoire à une convention collective discriminatoire.

— En France, le préambule de la Constitution de 1946, confirmé par celui de la Constitution de 1958, poserait, en termes généraux, que «la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme». En application notamment de la loi du 13 juillet 1971, les conventions collectives susceptibles d'expansion comprendraient obligatoirement des clauses fixant les modalités d'application du principe «à travail égal, salaire égal». La loi du 22 décembre 1972, concernant l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, donnerait une base juridique précise aux recours susceptibles d'être formés devant les juridictions compétentes, permettrait d'assortir de sanctions les infractions éventuelles et déclarerait nulles toutes dispositions d'un contrat de travail, convention collective, accord de salaire, règlement ou barème, de salaire contraires au principe d'égalité. Un décret en Conseil d'État, du 27 mars 1973, fixerait la procédure à suivre en cas de contestations.

— Au Luxembourg, en application de l'article 4 de la loi du 12 juin 1965, toute convention collective de travail devrait déterminer les modalités d'application du principe de l'égalité des rémunérations. La loi du 22 juin 1963, fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État, consacrerait le principe de non-discrimination dans le secteur public. La loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum aurait repris ce principe, généralisé par le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

— Aux Pays-Bas, n'aurait existé aucune disposition législative ou réglementaire de portée générale avant l'adoption de la loi du 20 mars 1975 sur l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes. Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette loi, le droit au salaire égal n'aurait pu découler que d'une convention collective ou d'un contrat individuel de travail.

— Au Danemark, depuis une loi de 1921, l'égalité des rémunérations masculines et féminines serait reconnue dans le secteur public; une différence de traitement en ce qui concerne l'indemnité de chef de famille aurait été abolie par une loi du 7 juin 1958.

Dans le secteur privé, les taux des salaires conventionnels masculins et féminins se seraient considérablement rapprochés au cours des dix dernières années dans le cadre des conventions collectives conclues dans la plupart des secteurs et branches d'activité. Le principe de l'égalité des rémunérations avec effet immédiat aurait été reconnu et mis en pratique, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, depuis la conclusion de l'accord national d'avril 1973.

— En Irlande, il existerait, en particulier dans la fonction publique et l'enseignement, au détriment du personnel féminin, des barèmes de salaires différenciés en fonction du mariage et du sexe.

Dans le secteur privé, les discriminations salariales seraient très répandues dans les conventions collectives de toutes les branches.

Le 25 juin 1974, le Parlement aurait adopté, en vue de son entrée en vigueur le 31 décembre 1975, l'«anti-discrimination (pay) Act 1974», dont l'article 2 prévoit que, lorsqu'une femme est employée par le même employeur à des travaux similaires à ceux effectués par un homme dans le même lieu de travail, elle a droit à une rémunération égale à celle de l'homme.

— Au Royaume-Uni, la plupart des conventions collectives du secteur public auraient éliminé les discriminations salariales.

Dans le secteur privé, la loi de 1970 sur l'égalité des rémunérations (equal pay Act 1970) aurait prévu la suppression de toute discrimination dans les conventions collectives à la fin de l'année 1975. Elle accorderait le droit au salaire égal aux femmes employées à des travaux semblables ou à peu près équivalents aux travaux exécutés par les hommes ainsi qu'aux femmes employées à des travaux qui, bien que différents des travaux exécutés par les hommes, auraient obtenu une «égale valeur» dans un système de classification des fonctions («job évaluation»). La loi interdirait également toute discrimination dans les conventions collectives, les décisions de réglementation des salaires et les systèmes de fixation des rémunérations mis au point par des employeurs. A partir de la fin de l'année 1975, toute femme qui s'estime lésée devrait pouvoir



faire valoir ses droits devant les juridictions compétentes, sans qu'elle puisse cependant réclamer des arriérés de rémunération.

e) Il résulterait du libellé, même de l'article 119 que les obligations qui en découlent incombent aux États membres et qu'il est de la compétence du législateur national d'introduire cette disposition dans le droit interne.

Cette constatation ne signifierait nullement que la Commission se considérerait comme exemptée d'appliquer l'article 169 à l'égard d'un État membre qui ne respecterait pas l'obligation qui lui est imposée par l'article 119.

Le fait que la mise en œuvre de l'article 119 relève de la compétence d'exécution des États membres n'en rendrait pas moins nécessaire un rapprochement de leurs dispositions législatives, réglementaires et administratives afin de garantir, dans l'ensemble de la Communauté élargie, une application harmonieuse du principe de l'égalité salariale. Le Conseil serait dès lors compétent pour adopter, sur la base de l'article 100 du traité, une directive pour le rapprochement des législations des États membres, dont la divergence aurait une incidence directe sur l'établissement et le fonctionnement du marché commun. Telle serait la justification de la directive n° 75/117.

Celle-ci couvrirait non seulement l'égalité de rémunération pour un même travail, mais aussi les dispositions de la convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail; or, la notion de «travail de valeur égale» dépasserait, selon la conception de la Commission, la lettre de l'article 119. La directive traiterait, par ailleurs, du problème des classifications professionnelles, en précisant que le système doit être basé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins. Enfin, elle imposerait aux États membres des obligations d'information et de protection des travailleurs, ne figurant pas expressément à l'article 119. Il serait donc apparu opportun d'accorder aux États membres un délai d'un an pour leur permettre de prendre les mesures nécessaires pour se conformer à la directive.

*M<sup>lle</sup> Defrenne* commente les réponses données aux questions de la Cour par la Commission et les gouvernements du Royaume-Uni et d'Irlande.

a) La notion de rémunération se trouverait également à l'article 48 du traité CEE; on comprendrait mal pourquoi cette notion, précisée et délimitée à l'article 119, poserait des problèmes conceptuels lorsqu'il s'agit des travailleuses, et n'en poserait pas lorsqu'il s'agit d'un travailleur migrant.

La notion de «même travail» ne poserait pas de problème dans le cas d'espèce; il serait constant que le travail de l'hôtesse de l'air est identique à celui du commis de bord.

b) La rigueur juridique du raisonnement de la Commission apparaîtrait douteuse: la distinction qu'elle établit entre le secteur privé et le secteur public aboutirait, en droit, à une confusion entre le fait et sa preuve.

Cette distinction, de surcroît, créerait une nouvelle discrimination, les travailleuses du secteur public bénéficiant de l'effet direct de l'article 119, celles du secteur privé se trouvant démunies de cette garantie jusqu'au moment où les États membres auront introduit le principe de l'égalité de rémunération dans leur ordre juridique interne.

c) Il conviendrait de tirer les conséquences juridiques du fait que la résolution de la conférence des États membres du 30 décembre 1961 n'a pu valablement modifier le traité. Elle n'aurait pas seulement prétendu modifier les étapes prévues à l'article 8 du traité; elle aurait encore, si elle était considérée comme valable, comme conséquence de supprimer les mécanismes de contrôle et de sanction prévus par le traité.

d) En ce qui concerne les mesures d'exécution prises par les États membres pour mettre en œuvre l'article 119, on ne saurait présenter comme telles les dispositions constitutionnelles, légales ou réglementaires antérieures au traité. En Belgique, seul l'article 14 de l'arrêté royal n° 40, du 24 octobre 1967, et la convention collective négociée au sein du Conseil national du travail pourraient être considérés, sur un plan



général, comme des mesures d'exécution de l'article 119.

e) Quant aux initiatives de la Commission, la question se poserait de savoir pour quelle raison elle a fait usage avec tant de timidité et de retard des pouvoirs que lui confèrent les articles 155 et 169.

f) S'agissant d'évaluer les charges que représente pour l'Irlande ou la Grande-Bretagne la mise en application du principe de l'égalité des rémunérations, il y aurait lieu de prendre également en considération l'équilibre à maintenir à l'égard d'un pays comme le Danemark, où la mise en vigueur du principe aurait été menée plus loin et depuis plus longtemps.

Les données chiffrées concernant le coût de la reconnaissance, à titre rétroactif, d'un effet direct à l'article 119 seraient sujettes à caution; elles masqueraient d'ailleurs le vrai problème. L'exemple du Danemark montrerait que ce n'est pas l'emploi de femmes mieux rémunérées qui met une économie en danger.

g) La Cour de justice pourrait trouver dans sa propre jurisprudence le moyen de mettre en place les éléments d'une solution simple et claire, qui rétablirait la sécurité juridique pour le justiciable européen.

#### IV — Procédure orale

M<sup>lle</sup> Defrenne, appelante au principal, représentée par M<sup>e</sup> Marie-Thérèse Cuvelliez, avocat au barreau de Bruxelles, la société Sabena, défenderesse au principal, représentée par M<sup>e</sup> Philippe de Keyser, avocat au barreau de Bruxelles, le gouvernement du Royaume-Uni, représenté par M<sup>e</sup> Peter Denys Scott, le gouvernement d'Irlande, représenté par M. Liam J. Lysaght, Chief State Solicitor, et la Commission, représentée par son conseiller juridique, M<sup>lle</sup> Marie-Josée Jonczy, ont été entendus en leurs observations orales à l'audience du 3 décembre 1975.

La *société Sabena* y a soutenu que l'article 119 constituerait clairement un engagement pris par chacun des États membres, mais ne créerait pas par lui-même et directement des droits et des obligations pour les ressortissants, employeurs et travailleurs, de ces États. Cette constatation résulterait tant du texte que du fait que l'article 119, d'une part, accorde aux États membres un délai, d'ailleurs ultérieurement prorogé au 31 décembre 1964, pour assurer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, d'autre part, leur impose de «maintenir par la suite» cette égalité; cette obligation n'aurait aucun sens si l'article 119, à lui seul et directement, ouvrait aux travailleurs, en dehors de tout texte national, le droit d'obtenir, éventuellement par un recours devant la juridiction compétente, le respect du principe d'égalité. L'État belge, pour se conformer à l'obligation que lui impose l'article 119, aurait nécessairement du introduire, dans son droit interne, une disposition légale mettant en œuvre le principe de l'égalité des rémunérations; tel aurait été l'un des buts poursuivis par l'arrêté royal n° 40, du 24 octobre 1967.

En ce qui concerne le statut juridique de la Sabena, il y aurait lieu de constater que celle-ci est une société anonyme de droit privé, régie par la loi belge sur les sociétés commerciales. Elle aurait obtenu la concession d'un service public et les parts sociales seraient détenues dans leur très grande majorité par l'État belge; elle n'en demeurerait pas moins une société de droit privé et les rapports entre elle et son personnel seraient régis, non pas par un statut de type réglementaire, édicté unilatéralement, mais par des contrats de droit privé.

L'*avocat général* a présenté ses conclusions à l'audience du 10 mars 1976.

#### En droit

1 Attendu que, par arrêt du 23 avril 1975, parvenu au greffe de la Cour le 2 mai suivant, la cour du travail de Bruxelles a posé, en vertu de l'article 177 du traité CEE, deux questions relatives à l'effet et à la mise en œuvre de l'article 119 du traité concernant le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail;

2 que ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige entre une hôtesse de l'air et son employeur, la SA Sabena, portant sur une indemnisation réclamée par la requérante au principal en raison du fait qu'elle aurait, du 15 février 1963 au 1<sup>er</sup> février 1966, en tant que travailleur de sexe féminin, subi en matière de rémunération une discrimination par rapport à des collègues de sexe masculin, accomplissant le même travail en qualité de «commis de bord»;

3 que, selon l'arrêt de renvoi, les parties sont d'accord sur le fait que le travail de l'hôtesse de l'air est identique à celui du commis de bord et que l'existence, pendant la période visée, d'une discrimination en matière de rémunération au détriment de l'hôtesse de l'air n'est pas, dans les conditions données, contestée;

### **Sur la 1<sup>re</sup> question (effet direct de l'article 119)**

4 Attendu que, par la première question, il est demandé si l'article 119 du traité «introduit par lui-même directement, dans le droit interne de chaque État membre, le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail» et s'il «ouvre, dès lors, en dehors de tout texte national, le droit aux travailleurs d'intenter une action en justice devant les juridictions nationales pour faire respecter ce principe»;

5 que, dans l'affirmative, il est encore demandé à partir de quelle date cet effet doit être reconnu;

6 que la réponse à cette dernière partie de la première question sera donnée ensemble avec la réponse à la deuxième question;

7 attendu que la question de l'effet direct de l'article 119 doit être appréciée au regard de la nature du principe d'égalité de rémunération, de l'objectif poursuivi par cette disposition et de sa place dans le système du traité;

8 que l'article 119 poursuit une double finalité;

9 que, d'une part, compte tenu de la différence du degré d'évolution des législations sociales dans les différents États membres, l'article 119 a pour fonction d'éviter que, dans la compétition intracommunautaire, les entreprises établies dans des États qui ont effectivement réalisé le principe de l'égalité de rémunération, ne subissent un désavantage concurrentiel par rapport aux entreprises situées dans des États qui n'ont pas encore éliminé la discrimination salariale au détriment de la main-d'œuvre féminine;

10 que, d'autre part, cette disposition relève des objectifs sociaux de la Communauté, celle-ci ne se limitant pas à une union économique, mais devant assurer en même temps, par une action commune, le progrès social et poursuivre l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi des peuples européens, ainsi qu'il est souligné par le préambule du traité;

11 que cette finalité est accentuée par l'insertion de l'article 119 dans l'ensemble du chapitre consacré à la politique sociale, dont la disposition liminaire, à savoir l'article 117, marque «la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès»;

12 que, de cette double finalité, économique et sociale, il résulte que le principe d'égalité de rémunération fait partie des fondements de la Communauté;

13 que cette considération explique d'ailleurs pourquoi le traité a prévu l'application intégrale de ce principe dès la fin de la première étape de la période de transition;

14 que, dans l'interprétation de cette disposition, on ne saurait donc tirer argument des lenteurs et des résistances qui ont retardé l'application effective de ce principe essentiel dans certains États membres;

15 que, plus particulièrement, le rattachement de l'article 119 au contexte de l'égalisation des conditions de

travail dans le sens du progrès permet d'écarter l'objection tirée de ce que cet article pourrait être respecté autrement que par un relèvement des salaires les moins élevés;

16 attendu qu'aux termes de l'article 119, alinéa 1, les États membres sont tenus d'assurer et de maintenir «l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail»;

17 que les alinéas 2 et 3 du même article ajoutent un certain nombre de précisions relatives aux notions de rémunération et de travail, utilisées par l'alinéa 1;

18 qu'en vue de l'application de ces dispositions, il y a lieu d'établir une distinction, à l'intérieur du champ d'application global de l'article 119, entre, d'une part, les discriminations directes et ouvertes, susceptibles d'être constatées à l'aide des seuls critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération retenus par l'article cité, et, d'autre part, les discriminations indirectes et déguisées qui ne peuvent être identifiées qu'en fonction de dispositions d'application plus explicites, de caractère communautaire ou national;

19 qu'on ne saurait méconnaître, en effet, qu'une mise en œuvre intégrale de l'objectif poursuivi par l'article 119, par l'élimination de toutes discriminations entre travailleurs féminins et travailleurs masculins, directes ou indirectes, dans la perspective non seulement des entreprises individuelles, mais encore de branches entières de l'industrie et même de l'économie globale, peut impliquer, dans certains cas, la détermination de critères dont la mise en œuvre réclame l'intervention de mesures communautaires et nationales adéquates;

20 que cette manière de voir s'impose d'autant plus que les actes communautaires sur cette question, dont il sera fait état en réponse à la 2<sup>e</sup> question, mettent en œuvre l'article 119 dans le sens d'un élargissement du critère strict d'un «même travail», en conformité notamment avec les dispositions de la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de l'Organisation internationale du travail, 1951, dont l'article 2 envisage l'égalité de rémunération pour un travail «de valeur égale»;

21 attendu que, parmi les discriminations directes, susceptibles d'être constatées à l'aide des seuls critères fournis par l'article 119, il faut compter notamment celles qui ont leur source dans des dispositions de nature législative ou dans des conventions collectives du travail, de telles discriminations étant décelables sur base d'analyses purement juridiques;

22 qu'il en est encore de même dans le cas d'une rémunération inégale de travailleurs masculins et de travailleurs féminins pour un même travail, accompli dans un même établissement ou service, privé ou public;

23 qu'en présence d'une telle situation — ainsi qu'il est démontré par les constatations mêmes de l'arrêt de renvoi — le juge est en mesure d'établir tous les éléments de fait qui lui permettent d'apprécier si un travailleur de sexe féminin reçoit une rémunération inférieure à celle d'un travailleur masculin affecté à des tâches identiques;

24 qu'à tout le moins dans de telles hypothèses, l'article 119 est susceptible d'application directe et peut donc engendrer, dans le chef des justiciables, des droits que les juridictions doivent sauvegarder;

25 que d'ailleurs, les législations nationales prises pour l'application du principe d'égalité de rémunération ne font, en règle générale, que reproduire en substance les termes de l'article 119 en ce qui concerne les discriminations directes, dans le cas d'un même travail;

26 que, sous ce rapport, la législation belge est particulièrement illustrative, étant donné que l'article 14 de l'arrêté royal n° 40 sur le travail des femmes, du 24 octobre 1967, se borne à affirmer le droit, pour tout travailleur de sexe féminin, d'intenter, auprès de la juridiction compétente, une action visant à faire appliquer le principe de l'égalité de rémunération de l'article 119, auquel il est simplement renvoyé;

27 attendu qu'on ne peut invoquer contre cette conclusion les termes utilisés par l'article 119;

28 qu'on ne saurait, tout d'abord, tirer argument, contre l'effet direct, de l'emploi, par cet article, du terme «principe», puisque, dans le langage du traité, cette expression est précisément utilisée pour marquer le caractère fondamental de certaines dispositions, ainsi qu'il ressort par exemple de l'intitulé donné à la première partie du traité, consacrée aux «principes», et de l'article 113, selon lequel la politique commerciale de la Communauté est fondée sur des «principes uniformes»;

29 qu'en atténuant cette notion, au point de la réduire au rang d'une indication vague, on toucherait ainsi indirectement aux fondements mêmes de la Communauté et à la cohérence de ses relations extérieures;

30 qu'il n'est pas possible, non plus, de tirer argument du fait que l'article 119 ne vise explicitement que les «États membres»;

31 qu'en effet, ainsi que la Cour l'a déjà constaté dans d'autres contextes, le fait que certaines dispositions du traité sont formellement adressées aux États membres n'exclut pas que des droits puissent être conférés en même temps à tout particulier intéressé à l'observation des obligations ainsi définies;

32 qu'il résulte du texte même de l'article 119 que celui-ci impose aux États une obligation de résultat qui devait être impérativement réalisée dans un délai déterminé;

33 que l'efficacité de cette disposition ne saurait être affectée par la circonstance que l'obligation imposée par le traité n'a pas été tenue par certains États membres et que les institutions communes ont insuffisamment réagi contre cet état de carence;

34 qu'admettre le contraire risquerait d'ériger la violation du droit en règle d'interprétation, position que la Cour ne saurait prendre sans se mettre en contradiction avec la mission qui lui est assignée par l'article 164 du traité;

35 qu'enfin, en faisant référence aux «États membres», l'article 119 vise ces États dans l'exercice de toutes celles parmi leurs fonctions qui peuvent concourir utilement à la mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération;

36 que, contrairement à ce qui a été exposé en cours de procédure, cette disposition est donc loin de s'épuiser dans un renvoi à la compétence des pouvoirs législatifs nationaux;

37 que la référence de l'article 119 aux «États membres» ne saurait donc être interprétée comme étant exclusive de l'intervention de l'autorité judiciaire, en application directe du traité;

38 attendu qu'on ne saurait retenir, non plus, l'objection tirée du fait que l'application, par les juridictions internes, du principe d'égalité de rémunération aurait pour effet de modifier ce que les parties ont convenu par des actes relevant de l'autonomie privée ou professionnelle, tels que les contrats individuels et les conventions collectives du travail;

39 qu'en effet, l'article 119 ayant un caractère impératif, la prohibition de discriminations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins s'impose non seulement à l'action des autorités publiques, mais s'étend également à toutes conventions visant à régler de façon collective le travail salarié, ainsi qu'aux contrats entre particuliers;

40 attendu qu'il convient donc de répondre à la première question que le principe de l'égalité de rémunération de l'article 119 est susceptible d'être invoqué devant les juridictions nationales et que celles-ci ont le devoir d'assurer la protection des droits que cette disposition confère aux justiciables, notamment dans le cas de discriminations qui ont directement leur source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives du travail, ainsi que dans le cas d'une rémunération inégale de travailleurs féminins et de travailleurs masculins pour un même travail, lorsque celui-ci est accompli dans un même établissement ou service, privé ou public;

## Sur la 2e question (mise en œuvre de l'article 119 et compétences respectives de la Communauté et des États membres)

41 Attendu qu'il est demandé, par la deuxième question, si l'article 119 est devenu «applicable dans le droit interne des États membres en fonction d'actes pris par les autorités de la Communauté» ou s'il faut «admettre, en la matière, la compétence exclusive du législateur national»;

42 que, conformément à ce qui est indiqué ci-dessus, il convient de rattacher à cette question le point de savoir à partir de quelle date l'effet direct de l'article 119 doit être reconnu;

43 attendu qu'en vue de l'ensemble de ces problèmes, il convient d'établir en premier lieu la chronologie des actes pris dans le cadre communautaire pour assurer la mise en œuvre de la disposition dont l'interprétation est en cause;

44 qu'aux termes de l'article 119 même, l'application du principe de l'égalité de rémunération devait être uniformément assurée au plus tard pour la fin de la première étape de la période de transition;

45 qu'il résulte des informations communiquées par la Commission que la mise en œuvre de ce principe accuse cependant des divergences et des décalages notables entre les différents États;

46 que si, dans certains États membres, le principe était déjà réalisé pour l'essentiel dès avant l'entrée en vigueur du traité, en vertu soit de dispositions constitutionnelles et législatives expresses, soit de pratiques sociales consacrées par les conventions collectives du travail, sa pleine réalisation a subi des retards prolongés dans d'autres États;

47 qu'en présence de cette situation, les États membres ont, le 30 décembre 1961, à la veille de l'échéance fixée par l'article 119, pris une résolution relative à l'égalisation des salaires masculins et féminins avec, pour objet, de préciser à certains égards le contenu matériel du principe de l'égalité de rémunération, tout en retardant sa mise en œuvre selon un plan échelonné dans le temps;

48 qu'aux termes de cette résolution, toutes discriminations, directes et indirectes, auraient dû être complètement éliminées pour le 31 décembre 1964;

49 qu'il résulte des informations données par la Commission que plusieurs parmi les anciens États membres n'ont cependant pas respecté les termes de cette résolution et que, pour cette raison, la Commission a été amenée, dans le cadre des tâches qui lui sont confiées par l'article 155 du traité, à réunir les représentants des gouvernements et les partenaires sociaux en vue d'étudier la situation et de concerter les mesures destinées à favoriser le progrès vers la pleine réalisation de l'objectif fixé par l'article 119;

50 que ces travaux ont abouti à l'établissement de rapports successifs sur la situation dans les États membres originaires, dont le plus récent, récapitulant l'ensemble des données, porte la date du 18 juillet 1973;

51 qu'en conclusion de ce rapport, la Commission a annoncé son intention d'entamer, sur base de l'article 169 du traité, des procédures d'infraction contre ceux des États membres qui n'avaient pas encore à cette date accompli les obligations imposées par l'article 119, sans que, cependant, cet avertissement ait entraîné des conséquences;

52 qu'à la suite d'échanges similaires entrepris avec les autorités compétentes des nouveaux États membres, la Commission a, dans son rapport du 17 juillet 1974, déclaré que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1973, l'article 119 est pleinement applicable en ce qui concerne ces États et que ceux-ci se trouvent ainsi, à partir de cette date, dans la même situation que les États membres originaires;

53 que, pour sa part, en vue de hâter la mise en œuvre intégrale de l'article 119, le Conseil a arrêté, le 10 février 1975, la directive n° 75/117 concernant le rapprochement des législations des États membres

relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO n° L 45, p. 19);

54 que cette directive précise à certains égards la portée matérielle de l'article 119 et prévoit, au surplus, diverses dispositions destinées, en substance, à améliorer la protection juridictionnelle des travailleurs éventuellement lésés par la non-application du principe de l'égalité de rémunération fixé par l'article 119;

55 que l'article 8 de cette directive accorde aux États membres un délai d'un an en vue de mettre en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives appropriées;

56 attendu qu'il résulte des termes exprès de l'article 119 que l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins devait être pleinement assurée et irréversible à l'expiration de la première étape de la période de transition, soit au 1<sup>er</sup> janvier 1962;

57 que la résolution des États membres du 30 décembre 1961, sans préjudice des effets qu'elle a pu avoir en vue de favoriser et d'accélérer la mise en œuvre intégrale de l'article 119, n'a pas pu valablement modifier l'échéance fixée par le traité;

58 qu'en effet, une modification du traité ne peut résulter — sans préjudice de dispositions spécifiques — que d'une révision opérée en conformité de l'article 236;

59 qu'au surplus, il résulte de ce qui précède qu'à défaut de dispositions transitoires, le principe de l'article 119 déploie tous ses effets pour les nouveaux États membres à partir de l'entrée en vigueur du traité d'adhésion, soit au 1<sup>er</sup> janvier 1973;

60 que cette situation juridique n'a pu être modifiée par la directive n° 75/117 qui, prise dans le cadre de l'article 100, relatif à l'harmonisation des législations, a pour objectif de favoriser, au moyen d'un ensemble de mesures à prendre sur le plan national, la bonne application de l'article 119, spécialement en vue de l'élimination de discriminations indirectes, sans pouvoir, cependant, atténuer l'efficacité de cet article ou modifier son effet dans le temps;

61 attendu que, si l'article 119 s'adresse expressément aux États membres en leur imposant le devoir d'assurer, dans un délai donné, et de maintenir par la suite l'application du principe de l'égalité de rémunération, cette obligation assumée par les États n'est pas exclusive d'une compétence de la Communauté en la matière;

62 que, bien au contraire, l'existence d'une compétence de la Communauté résulte de ce que l'article 119 fait partie des objectifs du traité dans le cadre de la «politique sociale», objet du titre III, celui-ci étant inséré à son tour dans la troisième partie, consacrée à «la politique de la Communauté»;

63 qu'en l'absence de toute référence expresse, par l'article 119, aux fonctions à exercer éventuellement par la Communauté en vue de la mise en œuvre de la politique sociale, il convient de se référer au système général du traité et aux moyens qu'il a institués, tels que prévus par les articles 100, 155 et, le cas échéant, 235;

64 qu'aucune disposition d'application, qu'elle soit prise par les institutions de la Communauté ou par les autorités nationales, ne saurait cependant porter atteinte à l'effet direct de l'article 119, tel qu'il a été indiqué en réponse à la première question;

65 attendu qu'il convient donc de répondre à la deuxième question que l'application de l'article 119 devait être pleinement assurée par les anciens États membres à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1962, début de la 2<sup>e</sup> étape de la période de transition, et par les nouveaux États membres à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1973, date de l'entrée en vigueur du traité d'adhésion;

66 que la première de ces échéances n'a pas été modifiée par la résolution des États membres du 30



décembre 1961;

67 que la directive du Conseil n° 75/117 ne porte pas préjudice à l'effet direct de l'article 119, tel qu'indiqué en réponse à la première question, et que le délai fixé par cette directive est sans effet sur les échéances déterminées, respectivement, par l'article 119 du traité CEE et le traité d'adhésion;

68 que, même dans les domaines où l'article 119 n'aurait pas d'effet direct, on ne saurait interpréter cette disposition comme réservant une compétence exclusive au législateur national pour la mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération, cette mise en œuvre pouvant résulter, pour autant que de besoin, d'un concours de dispositions communautaires et nationales;

### **Sur l'effet du présent arrêt dans le temps**

69 Attendu que les gouvernements de l'Irlande et du Royaume-Uni ont attiré l'attention sur les conséquences de caractère économique qui pourraient découler de la reconnaissance, par la Cour, de l'effet direct des dispositions de l'article 119, du fait qu'une telle prise de position pourrait déclencher, dans de nombreuses branches de la vie économique, des revendications remontant à la date à partir de laquelle cet effet se serait produit;

70 que, compte tenu du nombre élevé des personnes intéressées, de telles revendications, imprévisibles pour les entreprises, pourraient avoir des effets graves sur la situation financière de celles-ci, au point d'acculer certaines d'entre elles à la faillite;

71 attendu que, si les conséquences pratiques de toute décision juridictionnelle doivent être pesées avec soin, on ne saurait cependant aller jusqu'à infléchir l'objectivité du droit et compromettre son application future en raison des répercussions qu'une décision de justice peut entraîner pour le passé;

72 que cependant, en présence du comportement de plusieurs parmi les États membres et des attitudes prises par la Commission et portées itérativement à la connaissance des milieux concernés, il convient de tenir compte, à titre exceptionnel, de ce que les parties intéressées ont été amenées, pendant une période prolongée, à maintenir des pratiques contraires à l'article 119, quoique non encore interdites par leur droit national;

73 que le défaut, par la Commission, d'avoir introduit, à l'encontre des États membres concernés, des recours en manquement au titre de l'article 169, malgré les avertissements donnés, a été de nature à consolider une impression erronée quant aux effets de l'article 119;

74 que, dans ces conditions, il convient de constater que, dans l'ignorance du niveau global auquel les rémunérations auraient été établies, des considérations impérieuses de sécurité juridique tenant à l'ensemble des intérêts en jeu, tant publics que privés, empêchent en principe de remettre en cause les rémunérations pour des périodes passées;

75 qu'en conséquence, l'effet direct de l'article 119 ne peut être invoqué à l'appui de revendications relatives à des périodes de rémunération antérieures à la date du présent arrêt, sauf en ce qui concerne les travailleurs qui ont introduit antérieurement un recours en justice ou soulevé une réclamation équivalente;

### **Quant aux dépens**

76 Attendu que les frais exposés par la Commission des Communautés européennes, qui a soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement;

77 que la procédure revêtant à l'égard des parties au principal le caractère d'un incident soulevé au cours du litige pendant devant la Cour du travail de Bruxelles, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens;

par ces motifs,

LA COUR,

statuant sur les questions à elle soumises par la Cour du travail de Bruxelles par arrêt du 23 avril 1975 dit pour droit:

- 1) Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins fixé par l'article 119 est susceptible d'être invoqué devant les juridictions nationales. Ces juridictions ont le devoir d'assurer la protection des droits que cette disposition confère aux justiciables, notamment dans le cas de discriminations qui ont directement leur source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives du travail, ainsi que dans le cas d'une rémunération inégale de travailleurs féminins et de travailleurs masculins pour un même travail, lorsque celui-ci est accompli dans un même établissement ou service, privé ou public.**
- 2) L'application de l'article 119 devait être pleinement assurée par les anciens États membres à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1962, début de la 2<sup>e</sup> étape de la période de transition, et par les nouveaux États membres à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1973, date de l'entrée en vigueur du traité d'adhésion. La première de ces échéances n'a pas été modifiée par la résolution des États membres du 30 décembre 1961.**
- 3) La directive du Conseil n° 75/117 ne porte pas préjudice à l'effet direct de l'article 119 et le délai fixé par cette directive est sans effet sur les échéances déterminées, respectivement, par l'article 119 du traité CEE et le traité d'adhésion.**
- 4) Même dans les domaines où l'article 119 n'aurait pas d'effet direct, on ne saurait interpréter cette disposition comme réservant une compétence exclusive au législateur national pour la mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération, cette mise en œuvre pouvant résulter, pour autant que de besoin, d'un concours de dispositions communautaires et nationales.**
- 5) Sauf en ce qui concerne les travailleurs qui ont introduit antérieurement un recours en justice ou soulevé une réclamation équivalente, l'effet direct de l'article 119 ne peut être invoqué à l'appui de revendications relatives à des périodes de rémunération antérieures à la date du présent arrêt.**

Lecourt  
Kutscher  
O'Keeffe  
Donner  
Mertens de Wilmars  
Pescatore  
Sørensen

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg le 8 avril 1976.

Le greffier  
A. Van Houtte

Le président  
R. Lecourt

(1) — Langue de procédure: le français.