pas satisfaire les relations de travail et d'emploi. La nécessité d'assurer un complet effet à la directive exige dès lors que puissent être rendues inefficaces, éliminées ou modifiées, par des voies appropriées, les clauses de ces conventions incompatibles avec les obligations que la directive impose aux États membres.

2. Si l'article 2, paragraphe 2, de la directive 76/207 permet aux États membres d'exclure du champ d'application de la directive les activités professionnelles pour lesquelles, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante, le fait qu'une loi d'un État membre exclut de l'interdiction de discrimination entre les sexes tous les emplois dans les résidences privées ou dans les entreprises où le nombre de personnes employées n'excède pas cinq, va toutefois, en raison du caractère général de l'exclusion, au-delà de l'objectif qui peut être légitimement recherché dans le cadre de la disposition en cause.

3. Dans le domaine de l'accès à la profession de sage-femme et à la formation y afférente, les États membres ont l'obligation de mettre en œuvre le principe d'égalité, de traitement fixé par la directive 76/207. Il y a lieu, toutefois, de reconnaître qu'à l'heure actuelle des susceptibilités personnelles peuvent jouer un rôle important dans les relations entre la sage-femme et sa patiente. Dans ces conditions, en omettant à l'heure actuelle de donner pleine application au principe fixé par la directive, un État membre ne dépasse pas les limites de la faculté reconnue aux États membres par les articles 9, paragraphe 2, et 2, paragraphe 2, de la directive.

Dans l'affaire 165/82,

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, représentée par M. John Forman, membre de son service juridique, en qualité d'agent, ayant élu domicile à Luxembourg chez M. Oreste Montalto, membre du service juridique de la Commission, bâtiment Jean Monnet, Kirchberg,

partie requérante,

contre

ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE ET D'IRLANDE DU NORD, représenté par M. J. D. Howes, du Treasury Solicitor's Department, assisté de M. I. Glick, ayant élu domicile à Luxembourg au siège de l'ambassade du Royaume-Uni,

partie défenderesse,

ayant pour objet de faire constater que le Royaume-Uni a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité CEE en n'adoptant pas dans le

délai prescrit les dispositions nécessaires pour se conformer à la directive du Conseil 76/207, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39, p. 40),

LA COUR,

composée de MM. J. Mertens de Wilmars, président, T. Koopmans, K. Bahlmann et Y. Galmot, présidents de chambre, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due et U. Everling, juges,

avocat général: M^me^ S. Rozès
greffier: M. P. Heim

rend le présent

ARRÊT

En fait

Les faits, le déroulement de la procédure, les conclusions et les moyens et arguments des parties peuvent être résumés comme suit:

I — Faits et procédure écrite

La directive 76/207 du Conseil vise la mise en œuvre, dans les États membres, du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ainsi que les conditions de travail, principe appelé «principe de l'égalité de traitement» (article 1, paragraphe 1).

L'article 2 de la directive dispose:

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

2. La présente directive ne fait pas, obstacle à la faculté qu'ont les États

membres d'exclure de son champ d'application les activités professionnelles et, le cas échéant, les formations y conduisant, pour lesquelles, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante.

. . .»

L'article 3 de la directive dispose:

«1. L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe dans les conditions d'accès, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail, quel qu'en soit le secteur ou la branche d'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

2. A cet effet, les États membres prennent les mesures» qui sont énumérées dans la suite de cet article.

L'article 4 de la directive dispose:

«L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation, de perfectionnement et de recyclage professionnels, implique que les États membres prennent les mesures» énumérées plus loin dans cet article.

Les dispositions pertinentes de l'article 5 de la directive sont les suivantes:

«1. L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe.

2. A cet effet, les États membres prennent les mesures» énumérées dans la suite de cette disposition.

Les mesures que les États membres doivent prendre au titre des articles 3, 4 et 5 sont celles:

«. . . nécessaires afin que:

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

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

Les articles 3 et 5 imposent en outre que:

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

L'article 4, quant à lui, exige que:

«(c) l'orientation, la formation, le perfectionnement et le recyclage, professionnels, sous réserve de l'autonomie reconnue dans certains États membres à certains établissements privés de formation, soient accessi-

bles selon les mêmes critères et aux mêmes niveaux sans discrimination fondée sur le sexe.»

L'article 6 de la directive dispose:

«Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à toute personne qui s'estime lésée par la non-application à son égard du principe de l'égalité de traitement au sens des articles 3, 4 et 5 de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.»

A son article 9, la directive prévoit que les États membres doivent mettre en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour s'y conformer dans un délai de 30 mois à compter de sa notification. La directive ayant été notifiée aux États membres destinataires le 12 février 1976, le délai a expiré le 12 août 1978. Le paragraphe 2 de cet article dispose que:

«Les États membres procèdent périodiquement à un examen des activités professionnelles visées à l'article 2, paragraphe 2, afin d'apprécier, compte tenu de l'évolution sociale, s'il est justifié de maintenir les exclusions en question. Ils communiquent à la Commission le résultat de cet examen.»

Au Royaume-Uni, la directive a été mise en œuvre, pour la Grande-Bretagne par le Sex Discrimination Act de 1975 (loi sur la discrimination fondée sur le sexe, ci-après dénommée «la loi») et pour l'Irlande du Nord par le Sex Discrimination (Northern Ireland) Order de 1976. Le contenu de ces actes législatifs est pratiquement identique. La loi est entrée en vigueur le 12 novembre 1975.

La définition de ce qu'est une discrimination au sens de la loi est donnée dans la partie I. La section 1 (1), en particulier, prévoit qu'il y a discrimination contre une femme si:

«(une personne) la traite moins favorablement qu'elle ne traite ou traiterait un homme en raison de son sexe ou si elle lui applique une condition qu'elle applique ou appliquerait également à un homme, mais:

i) qui est telle que le nombre de femmes pouvant s'y conformer est proportionnellement beaucoup plus faible que le nombre d'hommes susceptible de le faire,

ii) dont il ne peut démontrer qu'elle est justifiée, quel que soit le sexe de la personne à qui elle est appliquée,

iii) et qui lui est préjudiciable parce qu'elle ne peut s'y conformer.»

Les sections 6 (1) et 6 (2) visent la discrimination qui s'exerce contre les demandeurs d'emploi et les salariés; toutefois, la section 6 (3) excepte de ces sections:

a) les «emplois domestiques» (for the purposes of a private household),

b) les cas où le nombre des personnes employées par l'employeur, augmenté du nombre de personnes employées par d'éventuels employeurs associés avec lui, n'est pas supérieur à cinq (abstraction faite d'éventuels employés domestiques).

De même, la section 20 de la loi prévoit que les sages-femmes sont exclues des dispositions des sous-sections 6 (1) et 6 (2) (a) et que la section 14 concernant les organismes de formation professionnelle ne s'applique pas à la formation de sage-femme.

La section 77 (1) de la loi est ainsi libellée:

«Une clause contractuelle est nulle lorsque:

a) son inclusion rend le contrat illégal en vertu de [la] présente loi,

b) ou lorsqu'elle est incluse en exécution d'une action devenue illégale en vertu de [la] présente loi,

c) lorsqu'elle prévoit l'exécution d'une action qui serait illégale en vertu de [la] présente loi.»

Le 29 août 1980, la Commission a demandé au gouvernement du Royaume-Uni de lui présenter ses observations dans un délai de deux mois, en faisant valoir que la loi n'était pas conforme aux dispositions de la directive.

Dans sa réponse du 30 octobre 1980, le Royaume-Uni a soutenu que la loi était conforme aux dispositions de la directive et qu'en ce qui concernait l'article 77, les modifications demandées par la Commission ne répondaient à aucune nécessité pratique. Il a ajouté que l'article 2, paragraphe 2, autorisait les dérogations au principe de la directive du type de celle prévue par le législateur.

Le 9 octobre 1981, un avis motivé au sens de l'article 169, premier alinéa, du traité a été adressé par la Commission au gouvernement du Royaume-Uni. Dans sa réponse, datée du 29 janvier 1982, ce dernier a maintenu son point de vue selon lequel sa législation était pleinement conforme à la directive, dont l'objectif était réalisé dans le Royaume-Uni d'une manière efficace et appropriée, conformément à l'article 189 du traité.

Estimant que le Royaume-Uni ne s'est pas conformé à son avis motivé, la Commission a saisi la Cour par recours daté du 28 mai 1982.

Le présent recours a été enregistré au greffe de la Cour le 3 juin 1982.

Sur rapport du juge rapporteur, l'avocat général entendu, la Cour a décidé d'ouvrir la procédure orale sans instruction préalable.

II — Conclusions des parties

La *Commission* conclut à ce qu'il plaise à la Cour:

«— déclarer qu'en omettant d'adopter les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, le Royaume-Uni a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de cette directive;

— condamner le gouvernement du Royaume-Uni aux dépens».

Le *gouvernement du Royaume-Uni* conclut à ce qu'il plaise à la Cour:

«— rejeter le recours de la Commission;

— condamner la Commission aux dépens».

III — Moyens et arguments des parties

La *Commission* fait valoir en premier lieu que bien que la section 77 (1) de la loi litigieuse prévoie qu'une disposition d'un contrat individuel est nulle dans les conditions qu'elle définit, il n'y existerait pas de dispositions similaires visant les conventions collectives, les règlements intérieurs des entreprises ou les statuts des professions indépendantes. Abstraction faite des cas où l'exécution des

dispositions d'une convention collective peut être demandée parce qu'elles sont expressément déclarées constituer des contrats exécutoires ou parce qu'elles ont été reprises dans des contrats individuels de travail, les conventions collectives seraient présumées, au regard de la loi, ne pas avoir été conçues par les parties comme étant exécutoires en droit.

La Commission estime que les dispositions en cause ne garantissent pas que l'objectif de la directive est réalisé. L'obligation particulière que la directive impose aux États membres serait précise; elle consisterait à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que certaines dispositions soient nulles (en droit), ou puissent être déclarées nulles (par le juge) ou puissent être amendées (par le juge). S'il est vrai qu'en ce qui concerne les directives, l'article 189 du traité laisse aux instances nationales la compétence «quant à la forme et aux moyens», il n'en demeurerait pas moins que les États membres sont liés par elle quant au résultat ou à l'objectif à atteindre. De l'avis de la Commission, il existerait une différence fondamentale entre une situation juridique créée par l'annulation ou la modification d'une disposition discriminatoire ayant pour effet que cette disposition cesse d'exister et la situation en cause, où une disposition continue à exister, même si elle n'est pas exécutoire en droit. Le même raisonnement s'appliquerait, avec une force au moins égale, aux dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement contenues dans les règlements intérieurs des entreprises ou dans les statuts des professions indépendantes.

La Commission estime d'autre part que les dispositions de la section 6 (3) de la loi, qui exclut les emplois domestiques ainsi que les cas où cinq personnes ou moins sont employées de l'interdiction de discrimination édictée par la loi, sont contraires à la directive, et plus particulièrement à ses articles 3, 4 et 5. L'argument selon lequel ces dérogations ont été introduites parce que de tels emplois impliquent des «relations personnelles étroites» ne tiendrait pas devant l'obligation d'interpréter de manière stricte l'exception à la règle générale établie par la directive, contenue dans l'article 2, paragraphe 2, de celle-ci, qui ne permettrait en tout état de cause aux États membres d'exclure de son champ d'application que certaines activités professionnelles. La Commission souligne que le Royaume-Uni recourrait à la notion extrêmement imprécise «d'emploi domestique» sans limitation de nombre et retiendrait un chiffre entièrement arbitraire de cinq personnes pour tous les types de travail salarié. De même, aucune indication ne serait fournie quant à ce qu'est un «ménage» ni quant aux critères qui permettent de le considérer comme «domestique».

Quant à l'exclusion des sages-femmes du champ d'application de la loi prévue à la section 20, le Royaume-Uni soutiendrait qu'il est possible qu'en théorie l'égalité de traitement pleine et entière soit soumise à certaines restrictions, au motif que les dispositions transitoires du paragraphe 3 de l'annexe 4 de la loi auraient pour effet que jusqu'à une date qui sera fixée par le ministre, les accoucheurs de sexe masculin ne peuvent recevoir une formation et exercer une activité que dans des lieux désignés par le secrétaire d'État (Édimbourg et Londres). Dans ce contexte, la Commission n'est pas d'accord avec le Royaume-Uni lorsque celui-ci prétend que la profession de sage-femme est couverte par l'exclusion prévue à l'article 2, paragraphe 2, de la directive, et cela en raison de sa nature ou des conditions de son exercice; elle rappelle que la profession de gynécologue n'a pas posé de problèmes similaires et conclut que l'article 9, paragraphe 2, n'est pas pertinent.

Dans son mémoire en défense, le *gouvernement du Royaume-Uni* répond qu'à son avis sa législation est en tous points conforme à l'esprit et aux objets de la directive. En particulier, en ce qui concerne les conventions collectives, les règlements intérieurs des entreprises et les statuts des professions indépendantes, il attire l'attention sur le fait que les conventions collectives n'ont pas habituellement de force contraignante au Royaume-Uni (voir Ford Motor Company Ltd/Amalgamated Union of Engineering and Foundry Workers — QB 1969 — 2 — 303). Du reste, si une convention collective était juridiquement contraignante, et si une de ses dispositions était contraire au principe de l'égalité de traitement, cette disposision serait nulle en vertu de l'article 77 de la loi en cause. Toutefois, les dispositions tirées de conventions collectives qui ne sont pas juridiquement contraignantes acquérant leur force juridique de par leur insertion dans des contrats de travail individuels, l'une de ces dispositions contraire au principe de l'égalité de traitement serait néanmoins nulle en vertu de l'article précité parce que stipulée dans un tel contrat de travail. La législation en vigueur permettant l'annulation de toute disposition discriminatoire d'une convention collective qui serait sinon applicable, prendre les mesures proposées par la Commission n'apporterait rien, selon le gouvernement du Royaume-Uni, à l'application du principe de l'égalité de traitement. De manière similaire, l'article 77 de la loi rendrait nulle et de nul effet toute disposition contraire au principe de l'égalité de traitement qui aurait été mise en vigueur par contrat ou qui serait contenue dans les règlements intérieurs d'une entreprise ou dans les statuts d'une profession indépendante. Dans l'hypothèse où une discrimination en matière d'emploi tirerait son origine d'une telle disposition discriminatoire, cette discrimination tomberait sous le coup de l'article 6 de la loi et en outre, si par exemple une entreprise s'évertuait par le biais d'un règlement intérieur de proposer un emploi aux personnes d'un seul sexe seulement, cela lui serait interdit par l'article 15 de la loi. Pour ce qui est des professions indépendantes, l'article 13, paragraphe 1, de la loi serait interprété de façon extensive (voir British Judo Association/Petty — ICR 1981, p. 660).

En ce qui concerne les emplois ménagers et dans les petites entreprises, le gouvernement du Royaume-Uni fait valoir qu'il résulte de l'article 9, paragraphe 2, de la directive que la question de savoir si le sexe d'un travailleur constitue un facteur déterminant pour une activité professionnelle particulière, en raison de sa nature ou des conditions de son exercice, doit être appréciée compte tenu de l'évolution sociale. D'autre part, il fait remarquer que si le point de vue de la Commission, selon lequel l'article 2, paragraphe 2, doit être interprété en ce sens qu'une dérogation ne peut être admise que pour des raisons d'authenticité rendant impossible l'occupation de l'emploi par un membre du sexe opposé, était exact, le seul motif justifiant une dérogation à l'application du principe d'égalité de traitement serait contraire au texte clair de ladite disposition, qui exclurait l'application de ce principe pour deux raisons distinctes et indépendantes: la nature des activités et les conditions de leur exercice. A l'encontre de l'opinion de la Commission selon laquelle l'article 2, paragraphe 2 est d'interprétation stricte et prévoit uniquement l'exclusion d'activités professionnelles, le gouvernement du Royaume-Uni soutient que le sexe du travailleur constitue pour nombre d'activités professionnelles un facteur déterminant en raison des conditions de leur exercice. Le type d'emploi en cause impliquant fréquemment des relations

personnelles très étroites entre l'employeur et l'employé, du fait que ce dernier vit souvent au sein de la maison et qu'il s'agit par exemple de personnes de compagnie ou de servantes attachées au service personnel de quelqu'un, le Royaume-Uni est d'avis que l'employeur serait dans ce cas en droit de tenir compte du sexe de l'employé ou de la personne qu'il se propose d'employer comme d'un facteur déterminant. La notion d'«emploi domestique» ne serait d'ailleurs pas imprécise, et comporterait au contraire pour les tribunaux et cours appelés à juger des affaires de travail une indication claire quant à sa portée. Ainsi, un cuisinier attaché au service d'une famille, un jardinier ou un chauffeur relèveraient normalement de cette exception. Cependant, par exemple le chauffeur n'était pas réellement employé dans le ménage de son employeur mais dans son entreprise, l'exception ne s'appliquerait pas (voir Heron Corp. Ltd./Commis — ICR 1980, p. 713).

Quant aux personnes qui n'emploient pas plus de cinq employés (compte non tenu des domestiques), cette exception serait appliquée avec prudence de manière à ne pas inclure des cas dans lesquels des associés gèrent un certain nombre de petits établissements dont chacun emploie au maximum cinq personnes mais qui, dans leur ensemble, en emploient plus. Cette exception serait justifiée et entrerait dans le champ d'application de l'article 2, paragraphe 2, de la directive en raison des relations personnelles et étroites qui existent souvent dans les petites entreprises. On pourrait citer par exemple les cas des gérants et propriétaires de petits magasins, de sexe féminin, qui, ayant quelquefois atteint un certain âge, souhaitent employer des aides du même sexe que le leur.

Pour ce qui est des sages-femmes, le Royaume-Uni rappelle que les dispositions discriminatoires restant en vigueur continuent à être nécessaires et justifiées au titre de l'article 2, paragraphe 2, de la directive en raison de la nature de la profession de sage-femme et des conditions dans lesquelles elle s'exerce. Cependant, ces dispositions auraient été et continueraient à être réexaminées périodiquement à la lumière de l'évolution sociale. L'argument de la Commission selon lequel la profession de gynécologue n'a pas posé de problème dans ce domaine démontrerait l'incompréhension du rôle respectif du gynécologue et de la sage-femme. Leur travail serait différent et les conditions dans lesquelles le premier exerce ne seraient pas identiques à celles dans lesquelles exerce la seconde. Le gynécologue serait rarement seul avec une patiente, le contact avec elle ayant toujours lieu dans un cabinet de consultation, une clinique, une salle d'hôpital, etc., en présence d'une autre personne, habituellement d'une sage-femme ou d'une assistante. Les soins donnés par le gynécologue seraient habituellement intermittents et de courte durée, alors que la sage-femme resterait avec la patiente pendant des périodes de temps assez longues et de manière plus répétée. Les soins que la sage-femme donnerait à une patiente pendant au moins dix jours après l'accouchement auraient souvent lieu à domicile. Ainsi, si les femmes ne sont pas en mesure de choisir une sage-femme de sexe féminin, elles pourraient faire courir un risque tant pour elles-mêmes que pour leur nouveau-né en refusant tous soins professionnels. Le gouvernement du Royaume-Uni considère dès lors qu'il est nécessaire d'introduire graduellement le concept de sage-femme de sexe masculin, qui ne serait pas une tradition au Royaume-Uni, en tenant compte des sensibilités et des croyances des résidents marquées par un

contexte culturel différent. Un rapport relatif à deux études sur les sages-femmes de sexe masculin effectué à Londres et dans le centre de l'Écosse permettrait de conclure que la profession peut être ouverte aux hommes à condition de prévoir la garantie qu'une femme puisse autant que possible choisir le sexe de sa sage-femme. Il serait donc souhaitable que la période transitoire prévue par la loi puisse bientôt toucher à son terme et que les hommes puissent acquérir une formation et exercer le métier de sage-femme au même titre et dans les mêmes conditions que les femmes, sous réserve toutefois des mesures de sauvegarde précitées.

Dans son mémoire en réplique, la *Commission* fait valoir en particulier que dire qu'en pratique il n'est pas habituel au Royaume-Uni de conférer aux conventions collectives la force obligatoire ne satisferait pas à l'obligation fixée à trois reprises dans la directive. Il importerait également de noter, selon la Commission, que les obligations contenues dans la directive s'étendent expressément aux contrats individuels de travail et aux conventions collectives, et non pas aux contrats individuels seulement comme au Royaume-Uni.

En ce qui concerne les règlements intérieurs des entreprises, la Commission soulève le cas d'un candidat à un emploi professionnel qui se heurte à un règlement discriminatoire en vigueur dans cette profession. L'intéressé n'aurait, selon elle, aucun recours en vertu de la loi nationale, mais en droit communautaire un tel règlement serait nul, pourrait être déclaré nul ou pourrait être amendé. Ni les sections 6 et 13, ni la section 15, sur lesquelles le Royaume-Uni se fonde, ne satisferaient à cette obligation.

La Commission estime qu'un traitement différent au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la directive n'est possible que lorsque le sexe du travailleur constitue un facteur déterminant. La question de savoir si cela découle de la nature des activités en question ou des conditions de leur exercice, ou bien de la nature de ces activités et des conditions de leur exercice serait secondaire. Elle réaffirme également que c'est à l'État membre, s'il est attaqué, qu'il appartient de prouver que l'activité particulière en question — et les exceptions du Royaume-Uni ne porteraient pas sur des activités — peut être autorisée parce qu'elle constitue une exception en vertu de l'article 2, paragraphe 2, en ne perdant pas de vue les exigences posées à l'article 9, paragraphe 2. De toute façon, les activités tombant sous le coup de l'article 2, paragraphe 2, ne seraient pas nombreuses, et il appartiendrait aux États membres de justifier toute exception spécifique qu'ils auraient l'intention de maintenir.

En ce qui concerne les emplois domestiques, la Commission note que le Royaume-Uni emploie parfois l'expression «dame de compagnie» ou «femme de chambre» ou inclut dans l'exception les cuisinières, les jardiniers ou les chauffeurs. D'autre part, le fait que la notion de «ménage» semble avoir été examinée par les tribunaux indiquerait qu'elle n'est pas absolument claire.

Pour ce qui est de l'emploi de cinq personnes ou de moins de cinq personnes, qu'en serait-il des autres petites entreprises où ces relations personnelles étroites n'existent pas? La Commission pense que la circonstance que le «propriétaire» ou le «gérant» d'un magasin «même petit» puisse opérer une discrimination, évoquerait plutôt l'Angleterre de Dickens que la Communauté des années 1980.

En ce qui concerne les sages-femmes, la Commission fait remarquer qu'elle ne voit toujours pas comment on peut défendre l'interdiction faite aux hommes d'exercer cette profession. Pour la raison principale que la législation du Royaume-Uni permet aux hommes d'exercer cette profession, il serait impossible, en vertu de la directive, d'en soumettre ultérieurement l'exercice à des dispositions dicriminatoires éventuelles. En d'autres termes, de deux choses l'une: ou bien cette profession tombe ab initio sous le coup de l'exception de l'article 2, paragraphe 2, ce que le Royaume-Uni reconnaîtrait comme n'étant pas le cas, ou bien elle ne tomberait pas sous le coup de cette exception. Du point de vue pratique, la Commission ne voit dans cette matière aucune différence fondamentale entre les gynécologues et les sages-femmes car les premiers seraient presque fatalement appelés eux aussi, à se trouver seul à seul avec leur patiente. La Commission voit mal où résiderait le problème pratique, les sages-femmes de sexe masculin demeurant sans doute plutôt l'exception que la règle. Cela étant, la Commission estime que l'exception litigieuse doit disparaître des codes nationaux, ce qui serait d'ailleurs le cas déjà dans plusieurs États membres.

Dans son mémoire en duplique, le *Royaume-Uni* répète que la directive n'exige pas de disposition annulant ou permettant d'annuler ou d'amender des textes qui sont déjà privés d'effet juridique, comme les conventions collectives dans le droit anglais. Il ne serait pas juste non plus de suggérer qu'un candidat à un emploi professionnel qui se heurte à un règlement discriminatoire en vigueur dans sa profession n'a aucun recours. Dans la mesure où l'employeur, ou l'employeur potentiel, fait sienne une telle règle, l'intéressé aurait une possibilité de recours (article 6 de la loi). Si la règle affecte l'autorisation ou la qualification du candidat pour le poste, l'intéressé pourrait agir contre l'organisation professionnelle (article 13).

La lecture du rapport de la Commission au Conseil du 11 février 1981 montrerait que la Commission analyse de façon incorrecte la construction de l'article 2, paragraphe 2, dès lors qu'elle supprime la moitié de cette disposition à savoir celle qui concerne le contexte dans lequel l'activité professionnelle est exercée. Rien dans la directive ne conforterait le point de vue selon lequel les États membres doivent spécifier les activités particulières qui relèvent de l'article 2, paragraphe 2. Ainsi, par exemple, serait-il parfaitement loisible aux États membres de mettre en œuvre la directive en votant des lois qui interdisent une discrimination dans les termes de l'article 2, paragraphes 1 et 2, en laissant aux juridictions nationales le soin de déterminer, cas par cas, quelles activités professionnelles sont exclues de l'interdiction générale. Cette attitude semblerait avoir été celle des Pays-Bas, et une approche similaire générale avoir été adoptée dans la législation française et allemande. Il serait également loisible aux États membres d'exclure des activités professionnelles en vertu de l'article 2, paragraphe 2 (entre autres), en se référant à leur nature ou aux conditions de l'exercice comme l'a fait le Royaume-Uni.

Le Royaume-Uni n'accepte pas que sa législation ne soit pas claire en ce qui concerne les ménages et les petites entreprises, la suggestion de la Commission selon laquelle le texte d'une loi n'est pas clair lorsqu'il a dû être examiné par les tribunaux paraissant absurde et entraînant comme conséquence que les notions

de l'article 2, paragraphe 2, manquent également de clarté puisqu'elles sont soumises à l'examen de la Cour.

En ce qui concerne les sages-femmes, l'argument de la Commission conduirait au résultat que si toute discrimination est interdite par la législation d'un État membre au niveau de l'accès à l'emploi, c'est-à-dire si on ne se fie pas à l'article 2, paragraphe 2, au niveau de l'accès, alors toute discrimination qui peut être exercée ultérieurement dans cette profession doit être en dehors du champ d'application de ladite disposition. Si cela était juste, les États membres seraient encouragés à maintenir des discriminations pour des activités professionnelles où les développements sociaux ont permis leur abolition graduelle, de peur que tout relâchement signifie que plus aucune discrimination, quoique nécessaire et justifiée, n'est permise. C'est ainsi qu'un État membre pourrait permettre que les femmes aient accès à un emploi, mais que certaines interdictions pourraient directement frapper des activités déterminées comprises dans cet emploi. De même, dans certains cas, tandis qu'il pourrait être approprié d'interdire toute discrimination pour des motifs de sexe au niveau de l'accès à certaines occupations, il pourrait être légitime de permettre une discrimination, sur la base des motifs exposés à l'article 2, paragraphe 2, pour ce qui est de l'accès à certains niveaux de hiérarchie. Le Royaume-Uni soutient que l'interprétation correcte est la suivante: lorsqu'en raison de sa nature ou des conditions de son exercice, le sexe du travailleur constitue un facteur déterminant pour une activité professionnelle, les États membres seraient en droit d'exclure cette activité professionnelle du champ d'application du principe de l'égalité de traitement. Cependant, la question de savoir si le sexe est un facteur déterminant dépendrait de toutes les circonstances, y compris de tous les développements sociaux pertinents. Si une discrimination est nécessaire «en pratique» dans les conditions sociales actuelles, alors, pourvu que la nécessité d'autoriser la discrimination résulte de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, cette activité professionnelle relèverait de l'article 2, paragraphe 2.

Le Royaume-Uni pense que la Commission a mal compris la différence entre le rôle de la sage-femme et du gynécologue. Les nécessités urgentes du moment pourraient faire que les femmes et leurs maris se sentent moins affectés au moment de l'accouchement par des procédures touchant à l'intimité effectuées par un homme. Toutefois, la différence des rôles ou des activités professionnelles se situerait au moment des périodes pré- et post-natales et dans les procédures touchant à l'intimité effectuées souvent au domicile de la patiente, lesquelles seraient réservées à la sage-femme. Il conviendrait d'ailleurs de noter que, malgré le fait qu'il y a beaucoup de gynécologues de sexe masculin, de nombreuses femmes opteraient volontiers pour un médecin de sexe féminin, et lorsqu'un médecin de sexe féminin n'est pas disponible, refuseraient des soins médicaux et s'en remettraient aux soins d'une sage-femme.

IV — Questions aux parties

La Cour a posé au gouvernement britannique les questions suivantes, auxquelles il a été répondu comme suit:

Question n° 1

«Les sentences ou déclarations de la Commission créée en application de

l'Equal Payment Act peuvent-elles concerner le domaine, différent, visé par la directive 76/207?»

Réponse

«1. Le Royaume-Uni ne considère pas l'article 3 de l'Equal Pay Act comme étant principalement destiné à exécuter les obligations incombant au Royaume-Uni en vertu de la directive 76/207.

2. L'article 3 a été adopté principalement pour veiller à ce que la discrimination en matière de termes et de conditions d'emploi résultant de l'application des conventions collectives ou des grilles de salaires des employeurs qui ne pourrait pas être régie par d'autres dispositions de l'Equal Pay Act puisse néanmoins être régie par référence aux termes et conditions discriminatoires contenus dans la convention collective ou la grille des salaires patronale elle-même. L'article 3 s'imposait du fait que les autres dispositions de cette loi (qui a été adoptée cinq ans avant le Sex Discrimination Act et la directive 76/207) ne visaient pas les cas dans lesquels le particulier n'avait pas d'autres employés de l'autre sexe auxquels il pouvait comparer directement ses termes ou conditions d'emploi.

3. Le Sex Discrimination Act agit de manière différente. Une comparaison réelle avec le traitement de personnes d'un autre sexe n'est pas nécessaire du fait que la loi permet une comparaison avec le traitement hypothétique d'une personne d'un autre sexe. Néanmoins l'article 3 confère de fait au Comité central d'arbitrage (Central Arbitration Committee) le pouvoir de déclarer des modifications qu'il y a lieu d'apporter quant aux termes et aux conditions d'emploi lorsqu'une convention collective (ou une grille des salaires patronale) contient des dispositions applicables de manière spécifique aux seuls travailleurs masculins ou aux seuls travailleurs féminins afin:

a) d'étendre à la fois aux travailleurs masculins et aux travailleurs féminins les dispositions applicables de manière spécifique aux seuls travailleurs masculins ou aux seuls travailleurs et féminins;

et

b) d'éliminer tout double emploi qui en résulte dans les dispositions de la convention (ou de la grille des salaires) de telle manière que les termes et les conditions fixés pour les hommes ou ceux fixés pour les femmes ne soient pas rendus moins favorables sur un point quelconque qu'ils ne l'auraient été sans les modifications sous réserve que les modifications n'aient pas pour effet d'appliquer les dispositions de la convention collective (ou de la grille des salaires) à des employés qui n'étaient pas couverts auparavant par la convention.

La convention collective (ou la grille des salaires) peut être soumise au Comité central d'arbitrage (Central Arbitration Committee) par l'une des parties à la convention (ou par l'employeur lorsqu'il s'agit d'une grille des salaires patronale) ou par le secrétaraire d'État (Secretary of State). C'est pourquoi l'article 3 fournit un moyen par lequel le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes pour ce qui est des conditions de travail est mis en œuvre au Royaume-Uni.»

Questions n^os 2 et 3

«A quel stade se trouve actuellement l'examen par les autorités gouvernementales du rapport relatif aux études concernant les sages-femmes de sexe masculin et, éventuellement, vers quelles conclusions s'oriente-t-il?»

«Le gouvernement du Royaume-Uni entend-il, comme il le souhaite (paragraphe 71 du mémoire en défense), mettre bientôt fin à la période transitoire prévue dans le Sex Discrimination Act.»

Réponses

«A la suite de la large consultation avec les autorités de la santé, les groupements professionnels et d'autres organisations sur le rapport fondé sur deux études concernant les sages-femmes de sexe masculin, le gouvernement britannique est arrivé à la conclusion que les restrictions actuelles à la formation professionnelle et à l'emploi d'hommes en tant que sages-femmes devaient maintenant être levées.

Des décrets mettant en vigueur cette décision sont en voie d'élaboration au titre de la section 80 n° 1 lettre a) et du paragraphe 3 de l'annexe 4 du Sex Discrimination Act de 1975. Il est prévu que les changements opérés par les décrets entreront en vigueur à la fin d'août 1983.

Le paragraphe 68 du mémoire en défense a relevé l'hypothèse (hautement probable) que des femmes, particulièrement des femmes d'un certain nombre de minorités ethniques vivant au Royaume-Uni, peuvent faire courir un risque, tant à elles-mêmes qu'à leur nouveau-né, en refusant tout soin professionnel si elles ne sont pas en mesure de choisir une sage-femme de sexe féminin. C'est pourquoi on demandera aux autorités de santé de veiller à ce que les femmes aient toujours la possibilité d'être soignées par une sage-femme de sexe féminin si elles en font le choix et de veiller à ce que, au cas où une sage-femme de sexe masculin est mise à leur disposition, une surveillance appropriée soit assurée.»

IV — Procédure orale

Les parties ont été entendues en leurs plaidoiries à l'audience du 22 mars 1983.

L'avocat général a présenté ses conclusions à l'audience du 7 juin 1983.

En droit

1 Par requête déposée au greffe de la Cour le 3 juin 1982, la Commission des Communautés européennes a introduit, en vertu de l'article 169 du traité CEE, un recours visant à faire reconnaître que le Royaume-Uni a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité en omettant d'arrêter dans les délais prescrits les dispositions nécessaires pour se conformer à la directive 76/207 du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39, p. 40).

2 La Commission reproche au Royaume-Uni de n'avoir assuré qu'une exécution partielle de la directive en omettant de modifier et de compléter le Sex

Discrimination Act de 1975 (ci-après la loi de 1975) qui, tout en supprimant un certain nombre de discriminations en matière d'emploi, en laisse subsister d'autres dont la directive prévoit l'élimination au plus tard le 12 août 1978.

3 Les griefs de la Commission portent sur les points suivants:

a) Ni la loi de 1975 ni aucune autre disposition de la législation en vigueur au Royaume-Uni ne prévoit que les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les règlements intérieurs des entreprises ainsi que dans les statuts des professions indépendantes sont nulles, peuvent être déclarées nulles ou peuvent être amendées.

b) Contrairement à ce que prévoit la directive, la loi en question dans sa section 6 (3) exclut de l'interdiction de discrimination le cas de l'emploi dans une résidence privée (private household) et les cas où le nombre de personnes employées par l'employeur n'excède pas cinq (les personnes employées dans une résidence privée non incluses).

c) Enfin, la section 20 de la loi de 1975 exclut l'interdiction de discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne l'emploi, la promotion et la formation de sage-femme.

Sur le premier grief

4 Le gouvernement du Royaume-Uni estime que ce grief n'est pas fondé. En vertu de la section 18 du Trade Union and Labour Relations Act de 1974, les conventions collectives conclues avant le 1er décembre 1971 ou après l'entrée en vigueur de cette loi seraient présumées ne pas avoir établi entre les parties de contrat juridiquement contraignant, sauf si celles-ci ont été couchées par écrit et si elles contiennent une clause dans laquelle les parties expriment leur intention que les conventions soient des contrats juridiquement contraignants. En effet, les conventions collectives ne seraient pas normalement juridiquement contraignantes. Le gouvernement n'aurait connaissance d'aucune convention collective juridiquement contraignante actuellement en vigueur au Royaume-Uni.

5 A supposer même qu'il existe des conventions collectives qui contiennent des dispositions contraires à l'égalité de traitement, ces dispositions, pour autant qu'elles ne seraient pas susceptibles d'être modifiées en vertu de la section 3 de l'Equal Pay Act de 1970, seraient nulles en vertu de l'article 77 de la loi de 1975.

6 La même disposition rendrait nulles les conséquences de toute disposition du règlement intérieur d'une entreprise ou du statut d'une profession indépendante contraire à l'interdiction de discrimination. Tel serait le cas d'un contrat entre les membres d'une profession, ou entre ceux-ci et l'entreprise ou tout organisme professionnel ayant la personnalité juridique. Dans l'hypothèse où une discrimination en matière d'emploi tirerait son origine de l'insertion d'une disposition discriminatoire dans le règlement intérieur d'une entreprise ou d'un organisme à caractère professionnel, cette discrimination tomberait sous le coup de la section 6 de la loi de 1975. En outre, à supposer qu'une entreprise ayant pour objet social le placement des travailleurs ne propose des emplois, en vertu de son règlement intérieur, qu'à des personnes de l'un des sexes, en excluant l'autre, cela lui serait interdit par la section 15 de la loi de 1975.

7 Enfin, au cas où une disposition contraire au principe de l'égalité de traitement aurait trait à l'autorisation d'exercer une profession ou aux qualifications requises à cet effet, elle tomberait sous le coup de la section 13 (1) de la loi de 1975, laquelle interdit, en substance, aux autorités et organismes habilités à octroyer ces autorisations ou à déterminer les qualifications, «d'agir de façon discriminatoire à l'égard des femmes».

8 Ces arguments ne suffisent pas pour éliminer les griefs formulés par la Commission. S'il peut être admis que la législation du Royaume-Uni satisfait aux obligations imposées par la directive en ce qui concerne les éventuelles conventions collectives qui auraient des effets juridiques contraignants, dans la mesure où celles-ci sont visées par la section 77 de la loi de 1975, il y a par contre lieu de constater que la législation du Royaume-Uni ne contient aucune disposition correspondante, ni en ce qui concerne les conventions collectives non contraignantes — dont le gouvernement du Royaume-Uni déclare qu'elles sont les seules à exister — ni en ce qui concerne les règlements intérieurs des entreprises ni en ce qui concerne les statuts des professions indépendantes.

9 L'argumentation du Royaume-Uni selon laquelle le caractère non contraignant des conventions collectives les ferait échapper du champ d'application

de la directive ne saurait être admise, même si l'on tient compte de l'observation du Royaume-Uni que les contrats de travail ou d'emplois individuels conclus dans le cadre d'une convention collective tombent sous le coup de la nullité prévue à la section 77 de la loi de 1975.

10 Dans son article 4, lettre b), la directive 76/207 prévoit en effet que l'application du principe de l'égalité de traitement dans les domaines qu'il concerne, implique que les États membres prennent les mesures nécessaires afin que:

«. . .

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

11 La directive vise ainsi toutes les conventions collectives sans distinguer entre la nature des effets juridiques qu'elles produisent ou ne produisent pas. Le motif de cette généralité se trouve dans la circonstance que, même lorsqu'elles n'ont pas entre les parties qui les signent ou pour les rapports de travail ou d'emploi qu'elles réglementent des effets juridiques contraignants, les conventions collectives ont néanmoins d'importantes conséquences de fait pour les relations de travail et d'emploi qu'elles concernent, en particulier en ce qu'elles fixent ce qui est acquis aux travailleurs et fournissent aux entreprises dans l'intérêt de la paix sociale des indications à propos des conditions auxquelles doivent ou ne doivent pas satisfaire les relations de travail et d'emploi. La nécessité d'assurer un complet effet à la directive exige dès lors que puissent être rendues inefficaces, éliminées ou modifiées, par des voies appropriées, les clauses de ces conventions incompatibles avec les obligations que la directive impose aux États membres.

Sur le second grief

12 Selon le gouvernement du Royaume-Uni, les exclusions de l'interdiction de discrimination prévue par la section 6 (3) de la loi de 1975 en cas d'emploi dans une résidence privée (private household) ou dans les entreprises où

le nombre de personnes employées n'excède pas cinq, seraient justifiées par l'exception que la directive elle-même a prévue dans son article 2, paragraphe 2, selon lequel:

«La présente directive ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application les activités professionnelles et, le cas échéant, les formations y conduisant, pour lesquelles, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante.»

13 Il y a lieu de reconnaître que la disposition en cause de la loi de 1975 pour autant qu'elle concerne l'emploi dans une résidence privée, vise à concilier le principe de l'égalité de traitement avec celui, également fondamental, du respect de la vie privée. Cette conciliation fait partie des éléments qui doivent être pris en considération pour déterminer le champ d'application de l'exception prévue à l'article 2, paragraphe 2, de la directive.

14 S'il est incontestable que, pour certains emplois dans des résidences privées, cette justification peut jouer un rôle déterminant, tel n'est cependant pas le cas pour tous les emplois en cause.

15 En ce qui concerne les petites entreprises où le nombre de personnes employées n'excède pas cinq, le gouvernement du Royaume-Uni n'a avancé aucun argument qui tendrait à démontrer que pour toute entreprise de cette taille, le sexe du travailleur serait une condition déterminante, en raison de la nature de ses activités ou des conditions de leur exercice.

16 Il en résulte que par sa généralité, l'exclusion prévue par le texte incriminé de la loi de 1975 va au-delà de l'objectif qui peut être légitimement recherché dans le cadre de l'article 2, paragraphe 2, de la directive.

Sur le troisième grief

17 Le troisième grief de la Commission porte sur le fait que la loi de 1975 n'assure l'accès à la profession de sage-femme et à la formation y afférant que dans certaines limites. Une discrimination fondée sur le sexe en résulterait.

18 Le gouvernement du Royaume-Uni reconnaît les faits. Il résulterait du paragraphe 3 de l'annexe 4 de la loi de 1975 que, jusqu'à une date à fixer par arrêté ministériel, l'accès des hommes à l'emploi en cause et leur formation à cet effet ne peuvent avoir lieu qu'en certains endroits limités. Cette situation serait due au fait qu'au Royaume-Uni la profession dont il s'agit n'est traditionnellement pas exercée par des hommes. Dans un domaine où le respect de la sensibilité de la patiente s'impose tout particulièrement, il estime qu'à l'heure actuelle cette limitation est conforme à l'article 2, paragraphe 2, de la directive. Toutefois, il ajoute qu'il entend procéder par étapes et surveiller l'évolution de la situation, en se référant aux obligations découlant de l'article 9, paragraphe 2, de la directive.

19 Cette disposition prévoit que les États membres procèdent périodiquement à un examen des activités professionnelles visées à l'article 2, paragraphe 2, afin d'apprécier, compte tenu de l'évolution sociale, s'il est justifié de maintenir les exclusions permises. Ils communiquent à la Commission le résultat de cet examen.

20 On ne saurait contester que dans le domaine en cause, comme le gouvernement du Royaume-Uni l'admet, les États membres ont l'obligation de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Il y a lieu, toutefois, de reconnaître qu'à l'heure actuelle des susceptibilités personnelles peuvent jouer un rôle important dans les relations entre la sage-femme et sa patiente. Dans ces conditions, il est permis de constater qu'en omettant de donner pleine application au principe fixé par la directive, le Royaume-Uni n'a pas dépassé les limites de la faculté reconnue aux États membres par les articles 9, paragraphe 2, et 2, paragraphe 2, de la directive. Ce grief de la Commission ne doit donc pas être retenu.

21 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'en omettant de prendre, conformément à la directive 76/207 du 9 février 1976, les mesures nécessaires afin que les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées,

et en excluant de l'application du principe tout emploi pour les besoins d'une résidence privée et tout cas où le nombre de personnes employées n'excède pas cinq, le Royaume-Uni a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité.

22 Le recours est rejeté pour le surplus.

Sur les dépens

23 Aux termes de l'article 69, paragraphe 2, du règlement de procédure, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. Toutefois, aux termes du paragraphe 3 du même article, la Cour peut compenser les dépens, si les parties succombent respectivement sur un ou plusieurs chefs.

24 Il convient de faire usage de cette faculté dans la présente affaire, la Commission ayant succombé en un de ses moyens.

Par ces motifs,

LA COUR

déclare et arrête:

1) **En omettant de prendre, conformément à la directive 76/207 du 9 février 1976, les mesures nécessaires afin que les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées, et en excluant de l'application du principe tout emploi pour les besoins d'une résidence privée et tout cas où le nombre de personnes employées n'excède pas cinq, le Royaume-Uni a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité.**

2) Le recours est rejeté pour le surplus.

3) Chacune des parties supportera ses propres dépens.

Mertens de Wilmars Koopmans Bahlmann Galmot
Mackenzie Stuart O'Keeffe Bosco Due Everling

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg le 8 novembre 1983.

Le greffier
P. Heim

Le président
J. Mertens de Wilmars

CONCLUSIONS DE M^ME L'AVOCAT GÉNÉRAL SIMONE ROZÈS, PRÉSENTÉES LE 7 JUIN 1983

Monsieur le Président,
Messieurs les Juges,

Dans l'affaire 165/82, engagée contre le Royaume-Uni, l'application incorrecte de la directive 76/207 résiderait, d'après la Commission, dans les quatre points suivants:

1) Contrairement aux obligations prescrites par la directive, la législation britannique ne permettrait pas que les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives, d'une part, et les règlements intérieurs des entreprises ou les statuts des professions indépendantes, d'autre part, soient nulles (en droit) ou puissent être déclarées nulles ou amendées (par le juge).

2) et 3) En raison d'une interprétation erronée de la disposition dérogatoire de l'article 2, paragraphe 2, de la directive, la section 6 (3) du «Sex Discrimination Act» (ci-après: SDA) exclut du champ d'application de cette loi les emplois domestiques ainsi que les cas où cinq personnes au moins sont employées.

4) En n'ouvrant que de manière fort restreinte l'accès à la formation de sage-femme et l'exercice de cette profession aux personnes de sexe masculin, le Royaume-Uni comprendrait également de façon trop restrictive l'article 2, paragraphe 2, de la directive.

Examinons chacun de ces griefs.