Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

28 février 2013*

«Article 141 CE — Directive 75/117/CEE — Égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins — Discrimination indirecte — Justification objective — Conditions»

Dans l'affaire C-427/11,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la High Court (Irlande), par décision du 27 juillet 2011, parvenue à la Cour le 16 août 2011, dans la procédure

Margaret Kenny,

Patricia Quinn,

Nuala Condon,

Eileen Norton,

Ursula Ennis,

Loretta Barrett,

Joan Healy,

Kathleen Coyne,

Sharon Fitzpatrick,

Breda Fitzpatrick,

Sandra Hennelly,

Marian Troy,

Antoinette Fitzpatrick,

Helena Gatley

contre

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

* Langue de procédure: l'anglais.

Minister for Finance,

Commissioner of An Garda Síochána,

LA COUR (troisième chambre),

composée de Mme R. Silva de Lapuerta (rapporteur), faisant fonction de président de la troisième chambre, MM. K. Lenaerts, E. Juhász, T. von Danwitz et D. Šváby, juges,

avocat général: M. P. Cruz Villalón,

greffier: Mme L. Hewlett, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 12 juillet 2012,

considérant les observations présentées:

— pour Mme Kenny e.a., par M. G. Durkan, SC, Mme A. Murphy, solicitor, et Mme M. Honan, BL,

— pour l'Irlande, par M. D. O'Hagan, en qualité d'agent, assisté de Mme M. Bolger, SC, et de M. A. Kerr, barrister,

— pour le gouvernement espagnol, par M. A. Rubio González, en qualité d'agent,

— pour la Commission européenne, par M. J. Enegren et Mme C. Gheorghiu, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 29 novembre 2012,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 141 CE et de la directive 75/117/CEE du Conseil, 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 L 45, p. 19).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Mme Kenny et treize autres fonctionnaires au Minister for Justice, Equality and Law Reform (ministère de la Justice, de l'Égalité et des Réformes législatives, ci-après le «Minister»), au Minister for Finance et au Commissioner of An Garda Síochána au sujet d'une différence de rémunération entre les requérantes au principal et un autre groupe de fonctionnaires.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 L'article 1er de la directive 75/117 dispose:

«Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, qui figure à l'article 119 du traité et qui est ci-après dénommé 'principe de l'égalité des rémunérations', 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.»

4 Aux termes de l'article 3 de cette directive:

«Les États membres suppriment les discriminations entre les hommes et les femmes qui découlent de dispositions législatives, réglementaires ou administratives et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations.»

5 L'article 4 de ladite directive énonce:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les dispositions qui figurent dans des conventions collectives, des barèmes ou accords de salaires ou des contrats individuels de travail et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées.»

Le droit irlandais

6 La loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi (Employment Equality Act of 1998) a abrogé et remplacé la précédente réglementation transposant en droit irlandais la directive 75/117.

7 L'article 18, paragraphe 1, sous a), de cette loi, dans sa version applicable aux faits au principal, énonce:

«Sous réserve du point b), aux fins de la présente partie, 'A' et 'B' représentent deux personnes de sexe opposé de sorte que, lorsque A est une femme, B est un homme, et vice versa.»

8 L'article 19, paragraphes 1, 4 et 5, de ladite loi, dans la même version, dispose:

«1. Il est entendu que, en vertu du contrat de travail de A, sous réserve des dispositions de la présente loi, A a droit, à tout moment, pour le travail auquel A est employé, au même taux de rémunération que B qui, à ce moment ou à tout autre moment pertinent, est employé à un travail similaire [«like work»] par le même employeur ou un employeur associé.

[...]

4.

a) Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition apparemment neutre désavantage particulièrement des personnes d'un certain sexe (A ou B) en ce qui concerne la rémunération par rapport à d'autres travailleurs de leur employeur.

b) Dans la mesure où le point a) s'applique, les personnes y visées sont considérées, aux fins du paragraphe 1, comme satisfaisant ou, le cas échéant, comme ne satisfaisant pas à la disposition concernée, soit celle qui se traduit par une rémunération plus élevée, à moins que la disposition ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

c) Dans toute procédure, les statistiques sont recevables aux fins de déterminer si le présent paragraphe s'applique en relation avec A ou B.

5. Sous réserve du paragraphe 4, rien dans cette partie n'empêche un employeur de verser, pour des motifs autres que le sexe, des rémunérations différentes à des travailleurs distincts.»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

9 Les requérantes au principal sont des fonctionnaires employées auprès du Minister et affectées en tant que commis à des tâches administratives dans l'An Garda Síochána (police nationale). Selon ces requérantes, elles effectuent un travail équivalant à celui d'autres employés masculins de l'An Garda Síochána affectés également à des tâches administratives dans des postes spécifiques réservés à des membres de celle-ci, dits «postes attitrés» ou «postes réservés».

10 Entre 2000 et 2005, les requérantes au principal ont introduit, par l'intermédiaire de leur syndicat, des demandes devant l'Equality Tribunal. Cette juridiction a, par décision du 22 novembre 2005, fait droit aux demandes de sept de ces requérantes et rejeté les demandes des sept autres. Toutes les parties à la procédure ont interjeté appel de la décision de l'Equality Tribunal devant la Labour Court.

11 La Labour Court a constaté que les proportions d'hommes et de femmes dans les groupes concernés révélaient, à première vue, une discrimination salariale indirecte, étant donné que, lors de l'introduction des huit demandes initiales, au mois de juillet 2000, il existait, d'une part, 353 postes attitrés occupés par des policiers, dont 279 agents de sexe masculin et 74 agents de sexe féminin, et, d'autre part, 761 commis principalement de sexe féminin. La Labour Court a également constaté que, à la date de l'audience qui s'est tenue devant elle au mois de mai 2007, le nombre de postes attitrés s'élevait à 298 et que la politique des défendeurs consistait à réduire ce nombre jusqu'à 219.

12 Avec l'accord des parties au principal, la Labour Court a décidé d'examiner au préalable la question de la justification objective de l'apparente discrimination salariale indirecte constatée et a donc pris pour hypothèse que les requérantes au principal et les personnes de référence choisies effectuent un travail similaire («like work»), au sens de l'article 7, paragraphe 1, de la loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi, dans sa version applicable aux faits au principal. Ladite juridiction a dès lors demandé au Minister d'apporter la preuve de l'existence d'une telle justification objective.

13 Selon le Minister, le déploiement des membres de l'An Garda Síochána dans des emplois de bureau réservés, à savoir les postes attitrés, se justifiait en vue de répondre à des besoins opérationnels et il était approprié et nécessaire pour satisfaire auxdits besoins d'attribuer aux policiers affectés à ces postes le taux de rémunération applicable à leur rang en tant que membres de l'An Garda Síochána.

14 En outre, le nombre de postes attitrés aurait été déterminé par un accord conclu entre la direction et les organismes représentatifs du personnel de l'An Garda Síochána dans le cadre d'un processus de réduction de tels postes, connu sous le nom de «civilianisation». Or, si le Minister a admis l'existence d'un nombre restreint de postes attitrés pour lesquels il n'y avait pas de véritable besoin opérationnel, il a cependant allégué que ces postes n'étaient pas représentatifs de la généralité des postes attitrés, pour lesquels des connaissances et de l'expérience policières sont requises.

15 Par décision du 27 juillet 2007, la Labour Court a accueilli le recours en appel du Minister et a rejeté celui des autres parties. Selon cette décision, le déploiement des membres de l'An Garda Síochána dans des emplois de bureau répond soit à des besoins opérationnels de celle-ci, soit au besoin d'étendre le processus de «civilianisation» d'une manière et à un rythme qui obtiennent l'adhésion des organismes représentatifs du personnel de l'An Garda Síochána. En outre, par ladite décision, la Labour Court a constaté que l'octroi aux titulaires de ces emplois des taux de rémunération correspondant à ceux accordés aux membres de l'An Garda Síochána répond à l'objectif poursuivi, dans la mesure où il serait manifestement injuste et non pratique de réduire le salaire des membres de l'An Garda Síochána assignés auxdits emplois. Selon cette même décision, il découle du nombre réduit des postes attitrés que le maintien des accords actuels pendant l'achèvement du processus de «civilianisation» est proportionné aux besoins opérationnels.

16 La décision de la Labour Court a fait l'objet d'un pourvoi des requérantes au principal formé devant la juridiction de renvoi.

17 C'est dans ce contexte que la High Court a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Lorsqu'il existe, à première vue, une discrimination indirecte fondée sur le sexe en matière de rémunération, en violation des dispositions de l'article 141 CE [...] et de la directive 75/117 [...], pour établir l'existence d'une justification objective, l'employeur doit-il fournir:

a) une justification concernant le déploiement des personnes de référence dans les postes qu'elles occupent;

b) une justification du versement d'un taux de rémunération plus élevé aux personnes de référence; ou

c) une justification du versement d'un taux de rémunération moins élevé aux [requérantes au principal]?

2) Lorsqu'il existe, à première vue, une discrimination indirecte fondée sur le sexe en matière de rémunération, l'employeur doit-il, pour établir l'existence d'une justification objective, fournir une justification en ce qui concerne:

a) les personnes de référence spécifiques mentionnées par les [requérantes au principal] et/ou

b) la généralité des postes de référence?

3) En cas de réponse affirmative à la deuxième question, sous b), la justification objective est-elle établie même si cette justification ne s'applique pas aux personnes de référence choisies?

4) La Labour Court a-t-elle fait erreur, au regard du droit communautaire, en admettant que 'l'intérêt de bonnes relations sociales' pouvait être pris en compte en vue de déterminer si l'employeur pouvait objectivement justifier la différence de rémunération?

5) Lorsqu'il existe, à première vue, une discrimination indirecte fondée sur le sexe en matière de rémunération, une justification objective peut-elle être établie en s'appuyant sur les préoccupations du défendeur tenant aux relations entre les partenaires sociaux? De telles préoccupations ont-elles une quelconque pertinence pour l'examen d'une justification objective?»

Sur les questions préjudicielles

Observations liminaires concernant la charge de la preuve et la notion de même travail ou de travail auquel est attribuée une valeur égale

18 À titre liminaire, il convient de rappeler que, conformément aux règles normales en matière d'administration de la preuve, il incombe, en principe, au travailleur qui s'estime victime d'une discrimination de rémunération fondée sur le sexe d'établir, devant la juridiction nationale, que les conditions permettant de présumer l'existence d'une inégalité de rémunération interdite par l'article 141 CE et par la directive 75/117 sont réunies (voir, en ce sens, arrêt du 26 juin 2001, Brunnhofer, C-381/99, Rec. p. I-4961, points 52, 53 et 57).

19 Il appartient, en conséquence, audit travailleur de prouver par toute voie de droit qu'il perçoit une rémunération inférieure à celle versée par son employeur à ses collègues de référence et qu'il exerce en réalité un même travail ou un travail de valeur égale, comparable à celui effectué par ces derniers, de sorte qu'il est ainsi, à première vue, victime d'une discrimination qui ne s'explique que par la différence de sexe (voir arrêt Brunnhofer, précité, point 58).

20 Dans l'hypothèse où le travailleur rapporterait la preuve que les critères relatifs à l'existence d'une différence de rémunération entre un travailleur féminin et un travailleur masculin ainsi que d'un travail comparable sont remplis en l'espèce, il existerait une apparence de discrimination. Il incomberait alors à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité des rémunérations, en établissant par toute voie de droit, notamment, que les activités réellement exercées par les deux travailleurs concernés ne sont en fait pas comparables ou que la différence de rémunération constatée est justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (voir, en ce sens, arrêt Brunnhofer, précité, points 59 à 62).

21 En l'occurrence, les questions posées par la juridiction de renvoi partent de la prémisse selon laquelle, dans le cadre du litige au principal, il existe, à première vue, une discrimination salariale indirecte fondée sur le sexe.

22 Or, il ressort du dossier soumis à la Cour que, parmi les conditions permettant de présumer l'existence d'une discrimination salariale indirecte fondée sur le sexe, seule la différence de rémunération semble avoir été établie dans le litige au principal. S'agissant de la condition d'un travail comparable, ainsi qu'il ressort du point 12 du présent arrêt, la Labour Court a décidé, en accord avec les parties au principal, d'examiner au préalable l'éventuelle existence d'une justification objective de cette différence de rémunération, en partant de l'hypothèse que les requérantes au principal et les personnes de référence choisies effectuent un même travail.

23 À cet égard, la Cour a, certes, déjà décidé que, dans une telle hypothèse, elle peut statuer sur les questions préjudicielles portant sur la justification d'une différence de rémunération sans déterminer auparavant l'équivalence des fonctions en cause (voir en ce sens, s'agissant de la législation britannique, arrêt du 27 octobre 1993, Enderby, C-127/92, Rec. p. I-5535, point 11).

24 Toutefois, étant donné que le principe de l'égalité des rémunérations au sens des articles 141 CE et 1er de la directive 75/117 présuppose que les travailleurs masculins et féminins qui en bénéficient se trouvent dans des situations identiques ou comparables, il convient de vérifier si les travailleurs concernés exercent un même travail ou un travail auquel peut être attribuée une valeur égale (voir arrêt Brunnhofer, précité, point 39).

25 Ainsi qu'il a été relevé lors de l'audience, une telle vérification serait nécessaire dans le cadre du litige au principal au cas où la juridiction de renvoi estimerait que la Labour Court a commis une erreur de droit en considérant la différence de rémunération comme étant objectivement justifiée.

26 Dans de telles circonstances, la nécessaire vérification du point de savoir si les travailleurs concernés exercent un même travail ou un travail auquel peut être attribuée une valeur égale appartient à la juridiction nationale, seule compétente pour constater et apprécier les faits, au regard de la nature concrète des activités exercées par les intéressés (voir, en ce sens, arrêts du 30 mars 2000, JämO, C-236/98, Rec. p. I-2189, point 48, et Brunnhofer, précité, point 49). Toutefois, dans le cadre d'un renvoi préjudiciel, la Cour, appelée à fournir au juge national des réponses utiles, est néanmoins compétente pour donner des indications tirées du dossier de l'affaire au principal ainsi que des observations qui lui ont été soumises, susceptibles de permettre à la juridiction de renvoi de statuer (voir arrêt du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez, C-167/97, Rec. p. I-623, points 67 et 68).

27 À cet égard, la Cour a déjà jugé à plusieurs reprises que, pour apprécier si des travailleurs exercent un même travail ou un travail auquel une valeur égale peut être attribuée, il convient de rechercher si ces travailleurs, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable (voir arrêts du 11 mai 1999, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, Rec. p. I-2865, point 17, et Brunnhofer, précité, point 43).

28 Ainsi, lorsqu'une activité apparemment identique est exercée par différents groupes de travailleurs qui ne disposent pas de la même habilitation ou qualification professionnelle pour exercer leur profession, il importe de vérifier si, compte tenu des éléments relatifs à la nature des tâches susceptibles d'être confiées respectivement à chacun de ces groupes de travailleurs, aux conditions de formation exigées pour leur exercice et aux conditions de travail dans lesquelles elles sont effectuées, ces différents groupes de travailleurs effectuent un même travail au sens de l'article 141 CE (arrêt Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, précité, point 18).

29 En effet, la formation professionnelle ne constitue pas seulement l'un des facteurs susceptibles de justifier objectivement une différence dans les rémunérations attribuées à des travailleurs effectuant un même travail. Elle figure également au nombre des critères permettant de vérifier si les travailleurs effectuent ou non un même travail (arrêt Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, précité, point 19).

30 Dans le cadre du litige au principal, il ressort du dossier soumis à la Cour que l'habilitation ou la qualification professionnelle des commis, d'une part, et des membres de l'An Garda Síochána affectés aux postes attitrés, d'autre part, présente des différences.

31 Dans ces conditions, au cas où la juridiction de renvoi constaterait l'absence de justification objective de la différence de rémunération en cause, cette juridiction ou la Labour Court devrait vérifier si, compte tenu des éléments relatifs à la nature des tâches susceptibles d'être confiées respectivement à chacun de ces groupes de travailleurs, aux conditions de formation exigées pour leur exercice et aux conditions de travail dans lesquelles elles sont effectuées, ces différents groupes de travailleurs effectuent un même travail au sens de l'article 141 CE et de la directive 75/117.

32 À cet égard, il ressort du dossier dont la Cour dispose et des observations des parties au principal que ces dernières ne s'accordent pas en ce qui concerne le nombre de membres de l'An Garda Síochána affectés à des postes attitrés qui se limitent à effectuer des tâches administratives et le nombre de ceux qui, en outre, doivent remplir des tâches de nature opérationnelle, telles que la communication avec l'Office européen de police (Europol) ou Interpol, ces dernières tâches étant différentes de celles exercées par les commis.

33 Toutefois, il y a lieu de relever que, dans ses observations écrites et lors de l'audience, l'Irlande a fait valoir que tous les membres de l'An Garda Síochána affectés à des postes attitrés peuvent, dans des circonstances exceptionnelles, être appelés à travailler sur le terrain pour des besoins opérationnels.

34 Il incomberait donc à la juridiction de renvoi, le cas échéant, de vérifier si, compte tenu des éléments relatifs aux tâches susceptibles d'être confiées, respectivement, aux membres de l'An Garda Síochána affectés à des postes attitrés et aux conditions de travail de ces membres, et compte tenu des conditions de formation exigées pour les différents groupes de travailleurs en cause, l'activité apparemment identique effectuée par les membres de l'An Garda Síochána affectés à des postes attitrés et par les commis peut être qualifiée de «même travail» au sens de l'article 141 CE.

Sur les questions préjudicielles

35 Par ses questions, qu'il convient de traiter ensemble, la juridiction de renvoi vise, en substance, à savoir, à la lumière de l'article 141 CE et de la directive 75/117, quel est l'objet sur lequel doit porter la justification de l'employeur à l'égard d'une apparente discrimination salariale indirecte fondée sur le sexe, quels sont les travailleurs pour lesquels une telle justification doit être rapportée et si l'intérêt de bonnes relations sociales peut être pris en compte pour l'examen de cette justification.

36 À l'égard, en premier lieu, de l'objet de ladite justification, il y a lieu de relever qu'une différence de rémunération des travailleurs féminins par rapport à des travailleurs masculins pour un même travail ou un travail de valeur égale doit en principe être considérée comme contraire à l'article 141 CE et, par conséquent, à la directive 75/117. Il n'en irait autrement qu'au cas où la différence de traitement se justifierait par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (voir arrêt Brunnhofer, précité, point 66 et jurisprudence citée).

37 La justification apportée doit être fondée sur un but légitime. Les moyens choisis pour atteindre ce but doivent être aptes et nécessaires à cet effet (arrêt du 3 octobre 2006, Cadman, C-17/05, Rec. p. I-9583, point 32 et jurisprudence citée).

38 Contrairement à ce que la juridiction de renvoi semble admettre, il s'agit donc non pas de justifier le niveau de la rémunération versée à chacun des groupes de référence ni encore de justifier le déploiement des travailleurs dans l'un ou l'autre groupe, mais plutôt de justifier la différence de rémunération en elle-même.

39 En effet, conformément à la jurisprudence constante de la Cour, c'est la différence de rémunération qui doit être justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination liée au sexe (voir, notamment, arrêt Brunnhofer, précité, point 30 et jurisprudence citée).

40 Toutefois, il y a lieu de relever que, lorsqu'il s'agit d'une discrimination indirecte, l'origine de la différence de rémunération peut être diverse et la justification d'une telle différence peut dès lors être également diverse et se rapporter ainsi à une disposition nationale, à une convention visant à régler de façon collective le travail salarié ou même à une pratique ou à une action unilatérale d'un employeur à l'égard du personnel qu'il emploie.

41 Il s'ensuit que, dans le cadre d'une discrimination salariale indirecte, il appartient à l'employeur de fournir une justification objective concernant la différence de rémunération constatée entre les travailleurs qui s'estiment discriminés et les personnes de référence.

42 S'agissant, en deuxième lieu, du groupe des travailleurs auquel une telle justification doit se rapporter, il y a lieu de relever que, si la rémunération afférente aux emplois d'un groupe de travailleurs est sensiblement inférieure à celle afférente aux emplois d'un autre groupe et si les premiers sont presque exclusivement exercés par des femmes alors que les seconds sont principalement occupés par des hommes, une telle situation révèle une apparence de discrimination fondée sur le sexe dès lors, du moins, que les deux fonctions en cause ont une valeur égale et que les données statistiques caractérisant cette situation sont valables (voir, en ce sens, arrêt Enderby, précité, point 16).

43 Dans ce contexte, il appartient au juge national d'apprécier s'il peut prendre en compte ces données statistiques, c'est-à-dire si elles portent sur un nombre suffisant d'individus, si elles ne sont pas l'expression de phénomènes purement fortuits ou conjoncturels et si, d'une manière générale, elles apparaissent significatives (voir, en ce sens, arrêts précités, Enderby, point 17, ainsi que Seymour-Smith et Perez, point 62).

44 À cet égard, il y a lieu de rappeler qu'une comparaison n'est pas pertinente lorsqu'elle porte sur des groupes composés arbitrairement de façon à comprendre l'un essentiellement des femmes et l'autre essentiellement des hommes, et ce en vue de parvenir, par des comparaisons successives, à l'alignement des rémunérations du groupe composé essentiellement de femmes sur celles d'un autre groupe lui aussi composé arbitrairement de façon à comprendre essentiellement des hommes (voir arrêt du 31 mai 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Rec. p. I-1275, point 36).

45 Il s'ensuit que la justification par l'employeur de la différence de rémunération qui révèle une apparence de discrimination fondée sur le sexe doit se rapporter aux personnes de référence qui, en raison du fait que la situation de ces personnes est caractérisée par des données statistiques valables portant sur un nombre suffisant de personnes, qui ne sont pas l'expression de phénomènes purement fortuits ou conjoncturels et qui, d'une manière générale, apparaissent significatives, ont été prises en considération par la juridiction nationale pour constater ladite différence.

46 S'agissant, en troisième lieu, de la question de savoir si l'intérêt de bonnes relations sociales peut être pris en compte pour justifier objectivement une apparente discrimination salariale indirecte fondée sur le sexe, il importe de souligner que les raisons susceptibles de fournir une telle justification objective doivent répondre à un besoin véritable de l'employeur, en l'occurrence du Minister (voir, en ce sens, arrêts du 13 mai 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Rec. p. 1607, points 36 et 37, ainsi que Brunnhofer, précité, point 67).

47 En outre, il y a lieu de rappeler que, ainsi qu'il ressort clairement de l'article 4 de la directive 75/117, les conventions collectives doivent, tout comme les dispositions législatives, réglementaires ou administratives, respecter le principe consacré à l'article 141 CE (voir arrêt Enderby, précité, point 21).

48 Dès lors, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé aux points 59 à 68 de ses conclusions, il est constant que, à l'instar des conventions collectives, l'intérêt de bonnes relations sociales est subordonné au respect du principe de l'interdiction de la discrimination dans la rémunération entre travailleurs masculins et féminins. Cet intérêt ne saurait donc constituer, en tant que tel, le seul fondement justifiant une telle discrimination.

49 Néanmoins, la Cour a déjà eu l'occasion de constater que le fait que les éléments de rémunération ont été fixés par voie de négociations collectives ou par voie de négociations sur le plan local peut être pris en considération par la juridiction nationale en tant qu'élément lui permettant d'apprécier si des différences entre les rémunérations moyennes de deux groupes de travailleurs sont dues à des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (voir arrêt Royal Copenhagen, précité, point 46).

50 Il s'ensuit que l'intérêt de bonnes relations sociales peut être pris en considération par la juridiction nationale parmi d'autres éléments lui permettant d'apprécier si des différences entre les rémunérations de deux groupes de travailleurs sont dues à des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe ainsi que conformes au principe de proportionnalité.

51 En tout état de cause, et à l'instar de ce qui a été rappelé aux points 41 et 45 du présent arrêt pour les autres branches des questions posées par la juridiction de renvoi, il appartient à la juridiction nationale, seule compétente pour constater et apprécier les faits, de déterminer également dans quelle mesure ledit intérêt peut être pris en considération dans le cadre du litige au principal pour justifier une apparente discrimination salariale indirecte fondée sur le sexe.

52 Au vu de ce qui précède, il y a lieu de répondre aux questions posées que l'article 141 CE et la directive 75/117 doivent être interprétés en ce sens que:

— des travailleurs exercent un même travail ou un travail de valeur égale si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ils peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable, ce qu'il appartient à la juridiction nationale d'apprécier;

— dans le cadre d'une discrimination salariale indirecte, il appartient à l'employeur de fournir une justification objective concernant la différence de rémunération constatée entre les travailleurs qui s'estiment discriminés et les personnes de référence;

— la justification par l'employeur de la différence de rémunération qui révèle une apparence de discrimination fondée sur le sexe doit se rapporter aux personnes de référence qui, en raison du fait que la situation de ces personnes est caractérisée par des données statistiques valables portant sur un nombre suffisant de personnes, qui ne sont pas l'expression de phénomènes purement fortuits ou conjoncturels et qui, d'une manière générale, apparaissent significatives, ont été prises en considération par la juridiction nationale pour constater ladite différence, et

— l'intérêt de bonnes relations sociales peut être pris en considération par la juridiction nationale parmi d'autres éléments lui permettant d'apprécier si des différences entre les rémunérations de deux groupes de travailleurs sont dues à des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe ainsi que conformes au principe de proportionnalité.

Sur les dépens

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

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

L'article 141 CE et la directive 75/117/CEE du Conseil, 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, doivent être interprétés en ce sens que:

— des travailleurs exercent un même travail ou un travail de valeur égale si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ils peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable, ce qu'il appartient à la juridiction nationale d'apprécier;

— dans le cadre d'une discrimination salariale indirecte, il appartient à l'employeur de fournir une justification objective concernant la différence de rémunération constatée entre les travailleurs qui s'estiment discriminés et les personnes de référence;

— la justification par l'employeur de la différence de rémunération qui révèle une apparence de discrimination fondée sur le sexe doit se rapporter aux personnes de référence qui, en raison du fait que la situation de ces personnes est caractérisée par des données statistiques valables portant sur un nombre suffisant de personnes, qui ne sont pas l'expression de phénomènes

purement fortuits ou conjoncturels et qui, d'une manière générale, apparaissent significatives, ont été prises en considération par la juridiction nationale pour constater ladite différence, et

— **l'intérêt de bonnes relations sociales peut être pris en considération par la juridiction nationale parmi d'autres éléments lui permettant d'apprécier si des différences entre les rémunérations de deux groupes de travailleurs sont dues à des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe ainsi que conformes au principe de proportionnalité.**

Signatures