Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

28 februarie 2013*

„Articolul 141 CE — Directiva 75/117/CEE — Egalitate de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin — Discriminare indirectă — Justificare obiectivă — Condiții”

În cauza C-427/11,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de High Court (Irlanda), prin decizia din 27 iulie 2011, primită de Curte la 16 august 2011, în procedura

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

împotriva

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

Minister for Finance,

* Limba de procedură: engleza.

Commissioner of An Garda Síochána,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta (raportor), îndeplinind funcția de președinte al Camerei a treia, și domnii K. Lenaerts, E. Juhász, T. von Danwitz și D. Šváby, judecători,

avocat general: domnul P. Cruz Villalón,

grefier: doamna L. Hewlett, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 12 iulie 2012,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Kenny și alții, de G. Durkan, SC, de A. Murphy, solicitor, și de M. Honan, BL;

— pentru Irlanda, de D. O'Hagan, în calitate de agent, asistat de M. Bolger, SC, și de A. Kerr, barrister;

— pentru guvernul spaniol, de A. Rubio González, în calitate de agent;

— pentru Comisia Europeană, de J. Enegren și de C. Gheorghiu, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 29 noiembrie 2012,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 141 CE și a Directivei 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 156).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Kenny și alți 13 funcționari, pe de o parte, și Minister for Justice, Equality and Law Reform (Ministerul Justiției, Egalității și Reformelor Legislative, denumit în continuare „ministerul"), Minister for Finance și Commissioner of An Garda Síochána, pe de altă parte, cu privire la o diferență de remunerare între reclamantele din litigiul principal și un alt grup de funcționari.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Articolul 1 din Directiva 75/117 prevede:

„Principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, prevăzut la articolul 119 din tratat, denumit în continuare «principiul egalității de remunerare», implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă socotită de valoare egală, eliminarea oricărei discriminări pe criterii de sex, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

În special în cazul în care se folosește un sistem de clasificare a ocupațiilor pentru stabilirea remunerației, acest sistem trebuie să se bazeze pe criterii comune lucrătorilor de sex masculin și celor de sex feminin și să fie stabilit astfel încât să excludă orice discriminare pe criterii de sex.”

4 Potrivit articolului 3 din această directivă:

„Statele membre elimină discriminările între bărbați și femei care rezultă din acte cu putere de lege și acte administrative contrare principiului egalității de remunerare.”

5 Articolul 4 din directiva menționată prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca dispozițiile cuprinse în convenții colective, baremuri sau acorduri salariale ori contracte individuale de muncă care sunt contrare principiului egalității de remunerare să fie sau să poată fi declarate nule sau să poată fi modificate.”

Dreptul irlandez

6 Legea din 1998 privind egalitatea în muncă (Employment Equality Act of 1998) a abrogat și a înlocuit legislația anterioară prin care Directiva 75/117 a fost transpusă în dreptul irlandez.

7 Articolul 18 alineatul (1) litera (a) din această lege, în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal, prevede:

„Sub rezerva literei (b), în sensul prezentei părți, «A» și «B» reprezintă două persoane de sex opus, astfel încât, atunci când A este o persoană de sex feminin, B este o persoană de sex masculin și invers.”

8 Articolul 19 alineatele (1), (4) și (5) din legea menționată, în aceeași versiune, prevede:

„(1) În contractul de muncă al lui A se va prevedea că, sub rezerva dispozițiilor din prezenta lege, A are dreptul în orice moment la aceeași remunerație pentru munca în care este încadrat ca B, care, la acel moment sau la orice moment relevant, este încadrat pentru a efectua o muncă similară [«like work»] pentru același angajator sau pentru un angajator asociat.

[…]

(4)

(a) Există discriminare indirectă atunci când o dispoziție aparent neutră plasează persoane de un anumit sex (A sau B) într-o situație mai puțin favorabilă din punctul de vedere al remunerației față de alți angajați ai aceluiași angajator.

(b) Atunci când se aplică litera (a), se va considera, în sensul alineatului (1), că persoanele menționate la această literă respectă sau, dacă este cazul, nu respectă dispoziția în discuție, în funcție de beneficiarul remunerației mai mari, cu excepția cazurilor în care dispoziția este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru atingerea acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

(c) În orice procedură, statisticile sunt admisibile în vederea stabilirii aspectului dacă acest alineat se aplică în legătură cu A sau cu B.

(5) Sub rezerva alineatului (4), nicio dispoziție a prezentei părți nu va împiedica un angajator să plătească, pentru alte motive decât cele bazate pe sex, remunerații la niveluri diferite unor lucrători diferiți.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

9 Reclamantele din litigiul principal sunt funcționare angajate la minister și desfășoară activități administrative în cadrul An Garda Síochána (poliția națională). Potrivit acestora, ele efectuează o muncă echivalentă cu cea a unor angajați de sex masculin din cadrul An Garda Síochána, care desfășoară de asemenea activități administrative, în posturi specifice rezervate membrilor poliției menționate, denumite „posturi desemnate” sau „posturi rezervate”.

10 Între anii 2000 și 2005, reclamantele din litigiul principal au formulat, prin intermediul sindicatului la care sunt afiliate, cereri la Equality Tribunal. Prin decizia din 22 noiembrie 2005, această instanță a admis cererile a șapte dintre reclamante și a respins cererile formulate de celelalte șapte. Toate părțile din procedură au declarat apel la Labour Court împotriva deciziei pronunțate de Equality Tribunal.

11 Labour Court a constatat că procentul de bărbați și de femei din cadrul grupurilor relevante arată, *prima facie*, că există o discriminare salarială indirectă, dat fiind că, la momentul introducerii celor opt cereri inițiale, în luna iulie 2000, existau, pe de o parte, 353 de posturi desemnate ocupate de polițiști, dintre care 279 de agenți de sex masculin și 74 de agenți de sex feminin, și, pe de altă parte, 761 de funcționari administrativi, în majoritate femei. Labour Court a constatat de asemenea că, la data la care a avut loc ședința din mai 2007 în fața acesteia, numărul de posturi desemnate se ridica la 298 și că politica intimaților era de a reduce acest număr la 219.

12 Cu acordul părților din litigiul principal, Labour Court a decis să analizeze în prealabil problema justificării obiective a aparentei discriminări salariale indirecte constatate și, în consecință, a pornit de la ipoteza că reclamantele din litigiul principal și persoanele de referință selectate efectuează o muncă similară („like work”), în sensul articolului 7 alineatul (1) din Legea din 1998 privind egalitatea în muncă, în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal. Prin urmare, instanța menționată a solicitat ministerului să prezinte elemente de probă care să demonstreze existența unei astfel de justificări obiective.

13 Potrivit ministerului, ocuparea de către membrii An Garda Síochána a unor posturi administrative rezervate, și anume a posturilor desemnate, avea ca justificare unele cerințele operaționale și, pentru satisfacerea cerințelor menționate, era adecvat și necesar să se acorde funcționarilor de poliție care ocupă astfel de posturi remunerația corespunzătoare gradului lor în calitate de membri ai An Garda Síochána.

14 În plus, numărul de posturi desemnate ar fi fost stabilit printr-un acord încheiat între organele de conducere și organele reprezentative ale personalului An Garda Síochána în cadrul unui proces de reducere a acestor posturi cunoscut sub denumirea de „civilianisation”. Or, deși ministerul a admis existența unui număr mic de posturi desemnate pentru care nu exista o necesitate operațională reală, a afirmat totuși că aceste posturi nu erau reprezentative pentru ansamblul posturilor desemnate, pentru care sunt necesare cunoștințe și experiență în domeniul de activitate al poliției.

15 Prin decizia din 27 iulie 2007, Labour Court a admis apelul formulat de minister și a respins apelul formulat de celelalte părți. Potrivit acestei decizii, efectuarea unor activități administrative de către membrii An Garda Síochána răspunde fie unor cerințe operaționale ale acesteia, fie necesității de extindere a procesului de „civilianisation” într-un mod și într-un ritm care să obțină susținerea organelor reprezentative ale personalului din cadrul An Garda Síochána. În plus, prin decizia menționată, Labour Court a constatat că acordarea în favoarea titularilor acestor posturi a unor remunerații care corespund celor acordate membrilor An Garda Síochána răspunde obiectivului

urmărit, întrucât ar fi în mod evident injust și nepractic ca salariile membrilor An Garda Síochána care efectuează activitățile menționate să fie reduse. Potrivit aceleiași decizii, din numărul redus de posturi desemnate rezultă că menținerea acordurilor actuale până la încheierea procesului de „civilianisation" este proporțională cu cerințele operaționale.

16 Împotriva deciziei pronunțate de Labour Court, reclamantele din litigiul principal au declarat recurs la instanța de trimitere.

17 În acest context, High Court a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În împrejurări în care *prima facie* există o discriminare indirectă pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea, cu încălcarea articolului 141 CE […] și a Directivei 75/117 […], pentru a demonstra existența unei justificări obiective, angajatorul trebuie să prezinte:

a) o justificare în ceea ce privește angajarea persoanelor de referință pe posturile ocupate de acestea;

b) o justificare a plății unei remunerații mai mari către persoanele de referință sau

c) o justificare a plății unei remunerații mai mici către [reclamantele din litigiul principal]?

2) În împrejurări în care *prima facie* există o discriminare indirectă pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea, angajatorul trebuie să prezinte, pentru a demonstra existența justificării obiective, justificări cu privire la:

a) persoanele de referință specifice menționate de [reclamantele din litigiul principal] și/sau

b) posturile persoanelor de referință în ansamblul lor?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la a doua întrebare litera b), justificarea obiectivă este dovedită chiar dacă o astfel de justificare nu se aplică persoanelor de referință alese?

4) Labour Court a săvârșit o eroare de drept din perspectiva dreptului comunitar atunci când a admis că «interesul unor bune raporturi de muncă» poate fi luat în considerare pentru a stabili dacă angajatorul putea justifica în mod obiectiv diferența de remunerare?

5) În împrejurări în care *prima facie* există o discriminare indirectă pe motive de sex în materie de remunerare, justificarea obiectivă poate fi dovedită pe baza preocupărilor intimatului în ceea ce privește raporturile de muncă? Astfel de preocupări prezintă vreo relevanță în cadrul analizei justificării obiective?"

Cu privire la întrebările preliminare

Observații introductive privind sarcina probei și noțiunea de aceeași muncă sau de muncă socotită de valoare egală

18 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, în conformitate cu normele obișnuite în materie de administrare a probei, este, în principiu, obligația lucrătorului care se consideră victima unei discriminări pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea să facă dovada, în fața instanței

naționale, că sunt întrunite condițiile care permit să se prezume existența unei inegalități de remunerare interzise de articolul 141 CE și de Directiva 75/117 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 iunie 2001, Brunnhofer, C-381/99, Rec., p. I-4961, punctele 52, 53 și 57).

19 În consecință, îi revine lucrătorului respectiv sarcina să dovedească pe orice cale legală că primește o remunerație mai mică decât cea plătită de angajatorul său colegilor săi de referință și că în realitate efectuează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, comparabilă cu cea efectuată de aceștia din urmă, astfel încât, *prima facie*, este victima unei discriminări care nu se explică decât prin diferența de sex (a se vedea Hotărârea Brunnhofer, citată anterior, punctul 58).

20 În ipoteza în care lucrătorul ar face dovada că în speță sunt îndeplinite criteriile privind existența unei diferențe de remunerare între un lucrător de sex feminin și un lucrător de sex masculin, precum și a unei munci comparabile, ar exista o discriminare aparentă. În consecință, i-ar reveni angajatorului obligația de a demonstra că nu a existat o încălcare a principiului egalității de remunerare, dovedind pe orice cale legală în special că activitățile efectuate în mod real de cei doi lucrători în cauză nu sunt de fapt comparabile sau că diferența de remunerare constatată este justificată de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe motive de sex (a se vedea în acest sens Hotărârea Brunnhofer, citată anterior, punctele 59-62).

21 În speță, întrebările adresate de instanța de trimitere pornesc de la premisa potrivit căreia în litigiul principal există, *prima facie*, o discriminare salarială indirectă pe motive de sex.

22 Or, din dosarul prezentat Curții reiese că, printre condițiile care permit să se prezume existența unei discriminări indirecte pe motive de sex, numai diferența de remunerare pare să fi fost dovedită în litigiul principal. În ceea ce privește condiția privind munca comparabilă, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 12 din prezenta hotărâre, Labour Court a decis, în acord cu părțile din litigiul principal, să examineze în prealabil eventuala existență a unei justificări obiective a acestei diferențe de remunerare, pornind de la ipoteza că reclamantele din litigiul principal și persoanele de referință selectate efectuează aceeași muncă.

23 Desigur, Curtea a statuat deja în această privință că, într-o astfel de ipoteză, se poate pronunța cu privire la întrebările preliminare referitoare la justificarea unei diferențe de remunerare fără a stabili în prealabil echivalența funcțiilor în discuție (a se vedea în acest sens, în ceea ce privește legislația britanică, Hotărârea din 27 octombrie 1993, Enderby, C-127/92, Rec., p. I-5535, punctul 11).

24 Cu toate acestea, dat fiind că principiul egalității de remunerare în sensul articolului 141 CE și al articolului 1 din Directiva 75/117 presupune că lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin care beneficiază de aceasta se află în situații identice sau comparabile, trebuie să se verifice dacă lucrătorii în cauză efectuează aceeași muncă sau o muncă ce poate fi socotită de valoare egală (a se vedea Hotărârea Brunnhofer, citată anterior, punctul 39).

25 După cum s-a arătat în ședință, o astfel de verificare ar fi necesară în litigiul principal în cazul în care instanța de trimitere ar aprecia că Labour Court a săvârșit o eroare de drept prin aceea că a considerat diferența de remunerare drept justificată în mod obiectiv.

26 În astfel de împrejurări, verificarea necesară a aspectului dacă lucrătorii în cauză efectuează aceeași muncă sau o muncă ce poate fi socotită de valoare egală revine instanței naționale, singura competentă să constate și să aprecieze faptele, în raport cu natura concretă a activităților efectuate de persoanele interesate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 30 martie 2000, JämO, C-236/98, Rec., p. I-2189, punctul 48, și Hotărârea Brunnhofer, citată anterior, punctul 49). Cu toate acestea, Curtea, învestită în cadrul unei trimiteri preliminare cu atribuția de a furniza răspunsuri utile instanței naționale, este competentă să dea indicații, întemeiate pe dosarul cauzei principale, precum și pe

observațiile care i-au fost prezentate, de natură să permită instanței naționale să se pronunțe (a se vedea Hotărârea din 9 februarie 1999, Seymour-Smith și Perez, C-167/97, Rec., p. I-623, punctele 67 și 68).

27 În această privință, Curtea a statuat deja, în mai multe rânduri, că, pentru a aprecia dacă lucrătorii efectuează aceeași muncă sau o muncă ce poate fi socotită de valoare egală, trebuie să se cerceteze dacă, luând în considerare un ansamblu de factori, precum natura muncii, condițiile de formare profesională și condițiile de muncă, acești lucrători pot fi considerați ca aflându-se într-o situație comparabilă (a se vedea Hotărârea din 11 mai 1999, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, Rec., p. I-2865, punctul 17, și Hotărârea Brunnhofer, citată anterior, punctul 43).

28 Prin urmare, în cazul în care o activitate aparent identică este efectuată de grupuri diferite de lucrători care nu au aceeași pregătire sau calificare profesională pentru exercitarea profesiei, trebuie să se verifice dacă, luând în considerare elementele referitoare la natura sarcinilor care pot fi încredințate fiecăruia dintre aceste grupuri de lucrători, la condițiile de formare profesională impuse pentru îndeplinirea lor și la condițiile de muncă în care acestea sunt efectuate, diferitele grupuri de lucrători menționate efectuează aceeași muncă în sensul articolului 141 CE (Hotărârea Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, citată anterior, punctul 18).

29 Astfel, formarea profesională nu constituie doar unul dintre factorii susceptibili să justifice în mod obiectiv o diferență între remunerațiile acordate lucrătorilor care efectuează aceeași muncă. Aceasta figurează și printre criteriile care permit să se verifice dacă lucrătorii efectuează sau nu efectuează aceeași muncă (Hotărârea Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, citată anterior, punctul 19).

30 În litigiul principal, din dosarul prezentat Curții reiese că între pregătirea sau calificarea profesională a funcționarilor administrativi, pe de o parte, și a membrilor An Garda Síochána numiți în posturile desemnate, pe de altă parte, există diferențe.

31 În aceste condiții, în cazul în care instanța de trimitere ar constata lipsa unei justificări obiective a diferenței de remunerare în discuție, această instanță sau Labour Court ar trebui să verifice dacă, luând în considerare elementele referitoare la natura sarcinilor care pot fi încredințate fiecăruia dintre aceste grupuri de lucrători, la condițiile de formare profesională impuse pentru îndeplinirea lor și la condițiile de muncă în care acestea sunt efectuate, diferitele grupuri de lucrători menționate efectuează aceeași muncă în sensul articolului 141 CE și al Directivei 75/117.

32 În această privință, din dosarul pe care Curtea îl are la dispoziție și din observațiile părților din litigiul principal reiese că acestea din urmă nu sunt de acord în ceea ce privește numărul membrilor An Garda Síochána numiți în posturile desemnate care efectuează numai atribuții administrative și numărul celor care, în plus, trebuie să îndeplinească sarcini de natură operațională, precum comunicarea cu Oficiul European de Poliție (Europol) sau cu Interpol, aceste din urmă sarcini fiind diferite de cele efectuate de funcționarii administrativi.

33 Este necesar să se arate însă că, în observațiile sale scrise și în ședință, Irlanda a susținut că toți membrii An Garda Síochána numiți pe posturile desemnate pot fi, în împrejurări excepționale, solicitați să lucreze pe teren din nevoi operaționale.

34 Prin urmare, dacă este cazul, ar reveni instanței de trimitere obligația de a verifica dacă, ținând seama de elementele referitoare la sarcinile care pot fi încredințate membrilor An Garda Síochána numiți pe posturi desemnate, la condițiile de muncă ale acestor membri și, respectiv, la condițiile de formare profesională necesare pentru diferitele grupuri de lucrători în discuție, activitatea aparent identică efectuată de membrii An Garda Síochána numiți pe posturi rezervate și de funcționarii administrativi poate fi calificată drept „aceeași muncă” în sensul articolului 141 CE.

Cu privire la întrebările preliminare

35 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere urmărește, în esență, să afle, în lumina articolul 141 CE și a Directivei 75/117, pe ce anume trebuie să se întemeieze justificarea angajatorului în ceea ce privește o aparentă discriminare salarială indirectă pe motive de sex, care sunt lucrătorii pentru care o astfel de justificare trebuie prezentată și dacă interesul unor bune raporturi de muncă poate fi luat în considerare pentru examinarea acestei justificări.

36 În primul rând, cu privire la temeiul justificării menționate, este necesar să se arate că o diferență de remunerare a lucrătorilor de sex feminin în raport cu lucrătorii de sex masculin pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală trebuie considerată în principiu contrară articolului 141 CE și, în consecință, Directivei 75/117. Situația nu ar fi diferită decât în cazul în care diferența de tratament ar fi justificată de factori obiectivi, străini de orice discriminare pe motive de sex (a se vedea Hotărârea Brunnhofer, citată anterior, punctul 66 și jurisprudența citată).

37 Justificarea prezentată trebuie să fie întemeiată pe un scop legitim. Mijloacele alese pentru atingerea scopului menționat trebuie să fie apte și necesare să conducă la acest rezultat (Hotărârea din 3 octombrie 2006, Cadman, C-17/05, Rec., p. I-9583, punctul 32 și jurisprudența citată).

38 Contrar a ceea ce instanța de trimitere pare să admită, nu este vorba, așadar, despre a justifica nivelul remunerației plătite fiecăruia dintre grupurile de referință și nici despre a justifica încadrarea lucrătorilor într-un grup sau altul, ci mai degrabă despre a justifica diferența de remunerare în sine.

39 Astfel, în conformitate cu jurisprudența constantă a Curții, diferența de remunerare este cea care trebuie justificată prin factori obiectivi, străini de orice discriminare pe motive de sex (a se vedea în special Hotărârea Brunnhofer, citată anterior, punctul 30 și jurisprudența citată).

40 Cu toate acestea, este necesar să se arate că, atunci când este vorba despre o discriminare indirectă, sursa diferenței de remunerare poate fi diferită, iar justificarea unei asemenea diferențe poate fi și ea diferită și se poate raporta astfel la o dispoziție națională, la o convenție care are drept scop să reglementeze în mod colectiv munca salariată sau chiar la o practică sau la o acțiune unilaterală a unui angajator cu privire la personalul pe care îl angajează.

41 În consecință, în cadrul unei discriminări salariale indirecte, revine angajatorului sarcina de a furniza o justificare obiectivă cu privire la diferența de remunerare constatată între lucrătorii care se consideră discriminați și persoanele de referință.

42 În al doilea rând, în ceea ce privește grupul lucrătorilor în legătură cu care trebuie prezentată o astfel de justificare, este necesar să se arate că, dacă remunerația aferentă locurilor de muncă ale unui grup de lucrători este semnificativ mai mică decât cea aferentă locurilor de muncă ale unui alt grup și dacă primele sunt ocupate aproape exclusiv de femei, iar celelalte sunt ocupate în principal de bărbați, o asemenea situație evidențiază o aparentă discriminare pe motive de sex, cel puțin în cazul în care cele două funcții în discuție au o valoare egală, iar datele statistice care descriu această situație sunt valabile (a se vedea în acest sens Hotărârea Enderby, citată anterior, punctul 16).

43 În acest context, revine instanței naționale sarcina de a aprecia dacă poate lua în considerare datele statistice menționate, cu alte cuvinte, dacă acestea privesc un număr suficient de indivizi, dacă nu constituie expresia unor fenomene pur fortuite sau conjuncturale și dacă, în general, sunt semnificative (a se vedea în acest sens Hotărârile Enderby, punctul 17, și Seymour-Smith și Perez, punctul 62, citate anterior).

44 În această privință, este necesar să se amintească faptul că o comparație nu este relevantă atunci când se referă la grupuri alcătuite în mod arbitrar, astfel încât unul să cuprindă cu preponderență femei, iar celălalt cu preponderență bărbați, pentru a se ajunge, prin comparații succesive, la alinierea

remunerațiilor grupului alcătuit cu preponderență din femei cu cele ale celuilalt grup, alcătuit de asemenea în mod arbitrar astfel încât să cuprindă cu preponderență bărbați (a se vedea Hotărârea din 31 mai 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Rec., p. I-1275, punctul 36).

45 În consecință, justificarea de către angajator a diferenței de remunerare care evidențiază o aparentă discriminare pe motive de sex trebuie să se raporteze la persoanele de referință care, ca urmare a faptului că situația acestora este descrisă prin date statistice valabile, privind un număr suficient de persoane, care nu constituie expresia unor fenomene pur fortuite sau conjuncturale și care, în general, par semnificative, au fost luate în considerare de instanța națională pentru a constata diferența menționată.

46 În al treilea rând, cu privire la problema dacă interesul unor bune raporturi de muncă poate fi luat în considerare pentru a justifica în mod obiectiv o aparentă discriminare salarială indirectă pe motive de sex, trebuie subliniat că motivele apte să stea la baza unei astfel de justificări obiective trebuie să răspundă unei necesități reale a angajatorului, în speță a ministerului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 mai 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Rec., p. 1607, punctele 36 și 37, și Hotărârea Brunnhofer, citată anterior, punctul 67).

47 În plus, trebuie amintit că, astfel cum reiese cu claritate din articolul 4 din Directiva 75/117, precum actele cu putere de lege și actele administrative, și convențiile colective trebuie să respecte principiul consacrat la articolul 141 CE (a se vedea Hotărârea Enderby, citată anterior, punctul 21).

48 Prin urmare, astfel cum a arătat avocatul general la punctele 59-68 din concluzii, este cert că, similar convențiilor colective, interesul unor bune raporturi de muncă este subordonat respectării principiului interzicerii discriminărilor în ceea ce privește remunerarea între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin. În consecință, acest interes nu poate să constituie, prin el însuși, singurul temei care să justifice o astfel de discriminare.

49 Cu toate acestea, Curtea a avut deja ocazia să constate că faptul că elementele de remunerare au fost stabilite prin negocieri colective sau prin negocieri pe plan local poate fi luat în considerare de instanța națională ca element care să îi permită să aprecieze dacă diferențele dintre remunerațiile medii a două grupuri de lucrători se datorează unor factori obiectivi și străini de orice discriminare pe motive de sex (a se vedea Hotărârea Royal Copenhagen, citată anterior, punctul 46).

50 Rezultă că interesul unor bune raporturi de muncă poate fi luat în considerare de instanța națională printre alte elemente care îi permit să aprecieze dacă diferențele dintre remunerațiile a două grupuri de lucrători se datorează unor factori obiectivi și străini de orice discriminare pe motive de sex și sunt conforme cu principiul proporționalității.

51 În orice caz, astfel cum s-a amintit la punctele 41 și 45 din prezenta hotărâre pentru celelalte aspecte ale întrebărilor adresate de instanța de trimitere, revine instanței naționale, singura competentă să constate și să aprecieze faptele, sarcina de a stabili de asemenea în ce măsură interesul menționat poate fi luat în considerare în litigiul principal pentru a justifica o aparentă discriminare salarială indirectă pe motive de sex.

52 Având în vedere cele de mai sus, este necesar să se răspundă la întrebările adresate că articolul 141 CE și Directiva 75/117 trebuie interpretate în sensul că:

— lucrătorii efectuează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală dacă, luând în considerare un ansamblu de factori, precum natura muncii, condițiile de formare profesională și condițiile de muncă, aceștia pot fi considerați ca aflându-se într-o situație comparabilă, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale;

— în cadrul unei discriminări salariale indirecte, revine angajatorului sarcina de a furniza o justificare obiectivă cu privire la diferența de remunerare constatată între lucrătorii care se consideră discriminați și persoanele de referință;

— justificarea de către angajator a diferenței de remunerare care evidențiază o aparentă discriminare pe motive de sex trebuie să se raporteze la persoanele de referință care, ca urmare a faptului că situația acestora este descrisă prin date statistice valabile, privind un număr suficient de persoane, care nu constituie expresia unor fenomene pur fortuite sau conjuncturale și care, în general, par semnificative, au fost luate în considerare de instanța națională pentru a constata diferența menționată și

— interesul unor bune raporturi de muncă poate fi luat în considerare de instanța națională printre alte elemente care îi permit să aprecieze dacă diferențele dintre remunerațiile a două grupuri de lucrători se datorează unor factori obiectivi și străini de orice discriminare pe motive de sex și sunt conforme cu principiul proporționalității.

Cu privire la cheltuielile de judecată

53 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a treia) declară:

Articolul 141 CE și Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin trebuie interpretate în sensul că:

— lucrătorii efectuează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală dacă, luând în considerare un ansamblu de factori, precum natura muncii, condițiile de formare profesională și condițiile de muncă, aceștia pot fi considerați ca aflându-se într-o situație comparabilă, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale;

— în cadrul unei discriminări salariale indirecte, revine angajatorului sarcina de a furniza o justificare obiectivă cu privire la diferența de remunerare constatată între lucrătorii care se consideră discriminați și persoanele de referință;

— justificarea de către angajator a diferenței de remunerare care evidențiază o aparentă discriminare pe motive de sex trebuie să se raporteze la persoanele de referință care, ca urmare a faptului că situația acestora este descrisă prin date statistice valabile, privind un număr suficient de persoane, care nu constituie expresia unor fenomene pur fortuite sau conjuncturale și care, în general, par semnificative, au fost luate în considerare de instanța națională pentru a constata diferența menționată și

— interesul unor bune raporturi de muncă poate fi luat în considerare de instanța națională printre alte elemente care îi permit să aprecieze dacă diferențele dintre remunerațiile a două grupuri de lucrători se datorează unor factori obiectivi și străini de orice discriminare pe motive de sex și sunt în conforme cu principiul proporționalității.

Semnături