dispositions spécifiques concernant les conditions de travail les plus importantes, en se bornant, en ce qui concerne les autres conditions de travail, à une disposition générale englobant toute autre condition de travail non décrite nommément, à moins qu'il ne soit établi que le résultat recherché par la directive n'a pas effectivement été atteint.

2. On ne saurait considérer comme une discrimination au sens de la directive 76/207 la différence de traitement résultant de l'application d'une disposition du droit national, selon laquelle le père adoptif ne jouit pas de la faculté accordée à la mère adoptive de bénéficier du congé de maternité pendant les trois premiers mois qui suivent l'entrée effective de l'enfant dans la famille adoptive. Cette distinction se justifie en effet par le souci légitime d'assimiler dans la mesure du possible les conditions d'entrée de l'enfant dans la famille adoptive à celles de l'arrivée du nouveau-né dans la famille, pendant cette période très délicate.

3. Il n'y a pas de violation de l'article 6 de la directive 76/207, lorsque la loi nationale mettant en œuvre la directive limite la voie de recours y prévue aux seuls cas de violation de certaines dispositions de la directive, pourvu que les normes générales de procédure du droit national permettent à toute personne d'agir en justice dans tous les domaines d'application de celle-ci.

Dans l'affaire 163/82,

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, représentée par son conseiller juridique, M. Armando Toledano Laredo, 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

RÉPUBLIQUE ITALIENNE, représentée par l'avvocato dello Stato M. Pier Giorgio Ferri, ayant élu domicile à Luxembourg au siège de l'ambassade d'Italie,

partie défenderesse,

ayant pour objet de faire constater que la République italienne 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, P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due, U. Everling et C. Kakouris, juges,

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

rend le présent

ARRÊT

En fait

Les faits de la cause et les conclusions et arguments des parties développés au cours de la procédure écrite 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).

Aux termes de l'article 5 de la directive,

«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 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;

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 6 prévoit par ailleurs que:

«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 trente 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.

La loi italienne n° 903 du 9 décembre 1977 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi (GU n° 343 du 17. 12. 1977, p. 9041) transpose dans l'ordre juridique italien les dispositions des articles 5 et 6 de la directive de la manière suivante:

«Article 1

Toute discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne l'accès à l'emploi, indépendamment des modalités d'embauche et quel que soit le secteur ou la branche d'activité, est interdite à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

La discrimination visée à l'alinéa précédent est également interdite lorsqu'elle s'exerce:

1) par référence à l'état matrimonial ou familial ou de grossesse;

2) de manière indirecte, par des mécanismes de sélection ou par le biais de la presse ou de toute autre forme de publicité indiquant comme condition requise au recrutement l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

L'interdiction visée aux alinéas précédents s'applique également aux actions entreprises dans le domaine de l'orientation, la formation, le perfectionnement et le recyclage professionnels, en ce qui concerne tant l'accès que le contenu.

Article 2

La travailleuse a le droit à la même rétribution que le travailleur, lorsque les prestations demandées sont semblables ou de même valeur.

Les systèmes de classification professionnelle aux fins de la détermination des rétributions doivent adopter des critères communs pour les hommes et les femmes.

Article 3

Est interdite toute discrimination entre hommes et femmes en ce qui concerne

l'attribution des qualifications, des tâches et le déroulement de la carrière . . .

Article 4

Même si elles sont en mesure de faire valoir leurs droits à la retraite, les travailleuses peuvent choisir de continuer à remplir leurs fonctions jusqu'aux limites d'âge prévues pour les hommes par les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles, après en avoir informé leur employeur au moins trois mois avant la date d'échéance du droit à la retraite.

Article 6

Les travailleuses qui ont adopté des enfants ou qui ont obtenu la garde de ceux-ci avant leur adoption, au sens de l'article 314/20 du Code civil, peuvent se prévaloir, pour autant qu'en tout état de cause l'enfant ne soit pas âgé de plus de six mois au moment de l'adoption ou de la mise en garde, du congé obligatoire visé à l'article 4, lettre c), de la loi n° 1204 du 30 décembre 1971 et du traitement financier correspondant durant les trois premiers mois à compter de l'entrée effective de l'enfant dans la famille adoptive ou dans la famille qui en a reçu la garde.

Article 7

Le droit de s'absenter du travail et les prestations prévues respectivement par l'article 7 et par l'alinéa 2 de l'article 15 de la loi n° 1204 du 30 décembre 1971 sont également reconnus aux travailleurs pères de famille, même s'il s'agit de pères adoptifs ou de pères auxquels la garde d'un enfant a été confiée au sens de l'article 314/20 du Code civil au lieu et place de la travailleuse mère de famille, ou qui ont seuls reçu cette garde.

Article 15

Lorsque sont mis en évidence des comportements destinés à violer les dispositions des articles 1 et 5 de la présente loi, sur requête du travailleur ou des organisations syndicales en son nom, le pretore du lieu où a pris place le comportement dénoncé, faisant fonction de juge du travail, ayant convoqué les parties dans les deux jours suivants et ouvert une information sommaire, s'il retient la matérialité de la violation visée dans la requête, ordonne par ordonnance motivée et immédiatement exécutoire, à l'auteur du comportement dénoncé, de mettre fin à son comportement illégal et que ce dernier soit dénué de tout effet.

L'ordonnance ne cesse d'être exécutoire que lorsque le pretore rend la décision par laquelle il statue sur l'action introduite conformément à l'alinéa précédent.

Dans les quinze jours suivant la communication aux parties, il peut être fait opposition à l'ordonnance devant le pretore qui rend une décision immédiatement exécutoire. Il est fait application des dispositions des articles 413 et suivants du Code de procédure civile.

L'inexécution de l'ordonnance visée à l'alinéa 1 et de la décision prononcée sur opposition est punie en application de l'article 650 du Code pénal.

Lorsque les violations visées à l'alinéa 1 sont commises par des employés publics, il est fait application de dispositions prévues en matière de suspension de l'acte à l'article 21, dernier alinéa, de la loi n° 1034 du 6 décembre 1971.»

Considérant que la loi italienne n° 903 transposait dans l'ordre juridique italien les dispositions des articles 5 et 6 de la directive dans une mesure et d'une manière non conformes à l'esprit et à la lettre de l'instrument communautaire, la Commission a, par lettre du 30 juillet 1980, invité le gouvernement italien à lui

transmettre ses observations, au sens des dispositions de l'article 169 du traité, dans un délai de deux mois. La Commission reproche en substance à la loi italienne une limitation injustifiée de la notion de «conditions de travail» auxquelles doit se rapporter l'égalité de traitement, la limitation des voies de recours, prescrites à l'article 6 de la directive, à quelques hypothèses déterminées de discrimination, et l'exclusion des travailleurs masculins du bénéfice d'avantages octroyés aux travailleurs féminins en ce qui concerne le congé obligatoire de trois mois en cas d'adoption ou de prise en charge d'enfants en vue d'une adoption.

Le 10 novembre 1980, la représentation permanente de l'Italie a fait valoir que le congé d'adoption ne relève pas des conditions de travail et que la mise en œuvre du principe de l'égalité des sexes pour les aspects non prévus par la loi n° 903 avait déjà été réalisée dans l'ordre juridique italien.

Par lettre du 4 mai 1981, la Commission a transmis à la République italienne un avis motivé au sens de l'article 169, alinéa 1, du traité, reprenant le contenu de sa lettre du 30 juillet 1980 et incitant cet État membre à adopter dans un délai d'un mois les mesures nécessaires pour s'y conformer.

Le 6 juillet 1981, la représentation permanente de l'Italie a répondu à cet avis, joignant à sa réponse une note qui reprenait l'argumentation précédente et signalant qu'il convenait que la Commission attende l'arrêt de la Cour constitutionnelle, saisie par le tribunal de Milan afin qu'elle se prononce sur la constitutionnalité du contenu de l'article 6 de la loi n° 903.

Le présent recours a été enregistré au greffe de la Cour le 1er 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 que la République italienne, en omettant d'adopter dans les délais prescrits les dispositions nécessaires pour se conformer à la directive 76/207/CEE du Conseil 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, a manqué à une des obligations qui lui incombent en vertu du traité;

— condamner la République italienne aux dépens».

La *République italienne* conclut à ce qu'il plaise à la Cour rejeter le recours et condamner la requérante aux dépens.

III — Moyens et arguments des parties

La *Commission* fait valoir que la loi italienne porte sur certaines conditions de travail telles que la rémunération (article 2), l'âge de la retraite (article 4) et le droit de s'absenter du travail en cas d'adoption (article 6), mais qu'elle ne porte pas sur toutes les conditions de travail, malgré le caractère beaucoup plus large des dispositions contenues à l'article 5 de la directive.

La Commission estime que les dispositions combinées des articles 5 et 6 de la directive prévoient l'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail ainsi que l'adoption des mesures nécessaires pour permettre à toute personne qui s'estime lésée de faire valoir ses droits par la voie judiciaire après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes. Dans le cas d'espèce, les discriminations éventuelles dont seraient victimes les travailleurs ou les travailleuses ne pourraient être prises en considération, sur la base du système prévu par la loi n° 903 (sanctions, droit de recours, abrogation des dispositions contraires, nullité de clauses contraires), que pour les conditions de travail régies par la loi en cause, à savoir les comportements tendant à violer les dispositions visées aux articles 1 (accès à l'emploi) et 5 (interdiction du travail des femmes à certaines heures dans les entreprises manufacturières). L'interdiction de discrimination éventuellement régie par un autre acte normatif, comme, par exemple, la loi n° 300 du 20 mai 1970 sur le statut des travailleurs (GU n° 131, p. 3404), dont l'article 15 modifié prévoit la nullité des accords ou des actes qui créent une discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi, de licenciement, de détermination de la qualification professionnelle, de transferts, de mesures disciplinaires et autres mesures préjudiciables, n'assurerait pas la sauvegarde du droit subjectif des travailleurs ou des travailleuses à la non-discrimination de fait, comme le veut la directive, et ne serait pas non plus couverte par le système de recours prévu par la loi n° 903.

En outre, l'article 6 de cette loi prévoirait un régime discriminatoire non conforme à l'article 5 de la directive, dans la mesure où seuls les travailleurs féminins — et non les travailleurs masculins — bénéficieraient, par assimilation au régime prévu en cas de maternité, du congé obligatoire de trois mois à compter de l'entrée effective de l'enfant dans la famille adoptive ou dans la famille qui en a reçu la garde, tandis que, sur la base de l'article 7 de cette même loi, le droit de s'absenter du travail et les prestations prévues après la durée du congé obligatoire de trois mois seraient reconnus également aux travailleurs masculins. Étant donné que les travailleurs féminins bénéficient de ce droit pour un enfant n'ayant pas atteint l'âge de six ans, le régime du congé d'accueil se rattacherait plutôt au droit de la famille invoqué dans le cadre de l'article 7, qu'à la protection de la maternité invoquée dans le cadre de l'article 6.

En ce qui concerne le recours à la Cour constitutionnelle, il semble évident à la Commission que les doutes émis par le tribunal de Milan dans le contexte de l'ordre juridique national confirment la position de la Commission en ce qui concerne l'article 6 de la loi n° 903 dans le cadre de la mise en œuvre de la directive communautaire.

Dans son mémoire en défense, le *gouvernement italien* répond tout d'abord que la critique selon laquelle la formulation de la loi n° 903 ne comprend pas les termes «conditions de travail», apparaît très formaliste. La directive ne donnerait pas de définition à caractère contraignant de ces termes, visant à préciser le contenu obligatoire des dispositions internes à adopter. On ne pourrait dès lors pas reconnaître à une telle expression l'autorité et la valeur d'un concept juridique doté d'une portée normative propre et directe, devant être transposée nécessairement, comme telle, dans les législations des États membres. C'est plutôt à la lumière du paragraphe 2 de l'article 5,

qui précise le contenu des modalités d'application du ressort des États membres, qu'il conviendrait d'examiner si ces derniers ont rempli ou non leurs obligations. Cette disposition mettrait l'accent sur l'introduction, dans les ordres juridiques internes, de dispositions normatives excluant la légalité de tout comportement contraire au principe de l'égalité de traitement, que ces comportements aient été prescrits ou autorisés par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives (qui, si elles existent, doivent être abrogées), ou qu'ils fassent l'objet de dispositions conventionnelles, de conventions collectives, de contrats individuels, ou dérivent d'une réglementation privée (que la loi doit sanctionner par la nullité).

La loi n° 903 serait pleinement conforme à ces obligations: elle instituerait l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins (article 2); elle interdirait toute discrimination entre hommes et femmes en ce qui concerne la détermination des qualifications, les tâches et le déroulement de la carrière (article 3); elle prévoirait la nullité de tout accord ou acte tendant à discriminer le travailleur en raison de son sexe, outre en ce qui concerne le licenciement, pour ce qui est de la détermination des qualifications ou des tâches, des transferts, des mesures disciplinaires ou autres mesures susceptibles de porter préjudice (article 93, sic, reprenant et modifiant les dispositions de l'article 15 de la loi n° 300 du 20 mai 1970). De cet ensemble de dispositions il ressortirait à l'évidence que les interdictions de discrimination sont formulées de manière à pouvoir s'appliquer de la manière la plus large à toutes les vicissitudes possibles de l'évolution d'une relation de travail. Le gouvernement italien pense que, pour donner une base juridique à ce recours, la Commission aurait dû se pencher sur la réalité concrète et indiquer quelles situations discriminatoires, incompatibles avec la directive 76/207 et échappant aux interdictions formulées par la loi n° 903, sont susceptibles d'être rencontrées au sein d'une entreprise ou dans un autre lieu de travail.

Quant à l'article 6 de la directive, le gouvernement italien fait remarquer que cette disposition, qui exige qu'il existe une possibilité d'agir par voie juridictionnelle contre les mesures préjudiciables à caractère discriminatoire, ne dirait rien au sujet de la procédure suivant laquelle cette protection judiciaire doit être garantie, ni au sujet des modalités selon lesquelles le juge peut protéger l'intérêt lésé. Dans ces conditions, il paraît évident au gouvernement italien que, lorsque la Commission critique l'applicabilité restreinte de la procédure judiciaire introduite par l'article 15 de la loi n° 903, elle n'a pas tenu compte du fait qu'il s'agit d'une procédure spéciale, qui s'est avérée nécessaire en raison de la singularité des situations discriminatoires en matière d'accès aux emplois ainsi qu'à la formation et à la promotion professionnelles. Néanmoins, cela ne signifierait pas que, tant pour ces situations que pour celles relatives aux «conditions de travail» (non envisagées à l'article 15 précité), il ne soit pas possible de recourir à l'ensemble des voies juridictionnelles normales qui, dans la présente espèce, relèvent de la procédure du travail ou de la procédure administrative. Il paraît souhaitable au gouvernement italien que la Commission prenne acte de l'existence, dans la Constitution de la République italienne, d'un article 24, qui déclare que «toute personne peut agir en justice pour la sauvegarde de ses droits et de ses intérêts légitimes», principe qui serait d'application directe, constante et bien établie. Enfin, il paraît indubitable au gouvernement italien que les interdictions et autres prescriptions de la loi n° 903 visent à protéger le travailleur discriminé, ce qui suffirait pour lui permettre d'exiger leur respect par le biais d'une action en justice.

En ce qui concerne l'article 6, alinéa 1, de la loi n° 903, le gouvernement italien fait valoir que cette disposition entend assimiler la mère adoptive à la mère naturelle, afin d'assurer aussi à la première, dans son intérêt et dans celui de l'enfant, la possibilité de créer le lien affectif pour lequel la première période de la vie d'un enfant, ou par assimilation son entrée dans la famille adoptive, joue un rôle déterminant. Au regard de la directive, cette disposition apparaîtrait pleinement légitime et conforme à l'article 2, paragraphe 3. Le gouvernement italien pense que la Commission ne réussit pas à prouver le contraire par son argument tiré de la comparaison de l'article 6, alinéa 1, précité, avec l'article 7, qui reconnaît aussi au travailleur père adoptif le droit de s'absenter au lieu ou en l'absence de la mère, lorsque l'enfant a besoin d'assistance, comme en cas de maladie. Dans ce cadre, le législateur reconnaîtrait que les parents se substituent l'un à l'autre et, pour cette raison, il assimilerait à la travailleuse mère — tant naturelle qu'adoptive — le travailleur père (tant naturel qu'adoptif), assimilation qui ne serait pas prévue dans le cas critiqué par la Commission, dans lequel cette substitution a été exclue, de manière non illogique, par le législateur.

Dans sa réplique, la *Commission* fait remarquer que le gouvernement italien tenterait de justifier la mise en œuvre incomplète de la directive en rappelant les dispositions législatives antérieures, explication que la Commission ne pourrait considérer comme satisfaisante pour les raisons déjà indiquées dans la requête. Elle répète sa position en ce qui concerne le congé accordé en cas d'adoption ou de prise d'enfant en garde en vue de leur adoption.

Dans son mémoire en duplique, le *gouvernement italien* fait valoir que la Commission ne saurait se soustraire au devoir de fournir davantage de détails, dès lors que l'action porte sur un manquement partiel. L'interprétation donnée par la Commission des obligations incombant à un État membre en ce qui concerne la transposition de la directive en cause serait aléatoire et subjective, alors que le contrôle de la mise en œuvre de cette transposition devrait être fondé sur des critères strictement légaux tirés de l'interprétation logique des dispositions de la directive. Si un tel critère d'appréciation devait prévaloir, la liberté reconnue à l'État membre dans le choix des moyens d'application serait pratiquement dénuée de toute valeur effective.

En ce qui concerne le grief relatif au congé obligatoire en cas d'adoption ou de prise en garde d'enfant, le gouvernement italien souligne que la Commission s'est bornée à apporter une confirmation apodictique à sa propre thèse sans répondre aux arguments contraires exposés dans le mémoire en défense.

IV — Questions posées par la Cour

La Cour a posé à la Commission les questions suivantes:

«1. La Commission peut-elle indiquer précisément quelles sont les conditions de travail pour lesquelles la législation italienne lui semble en infraction avec l'article 5 de la directive?

2. Peut-elle indiquer également en quoi l'article 6 de la directive ne lui semble pas respecté par la République italienne, compte tenu des voies de droit commun existant en

droit italien et de l'article 24 de la Constitution italienne?»

Les réponses ont été les suivantes:

Sur la première question

«La Commission souligne, comme elle l'a déjà fait dans ses mémoires, le caractère intentionnellement ample et global de l'interdiction de discrimination prévue à l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207/CEE, comme d'ailleurs des interdictions prévues aux articles 3 et 4 en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation et à la promotion professionnelles.

La loi italienne n° 903 du 9 décembre 1977 suit cette approche globale en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation et à la promotion professionnelles (article 1), mais elle suit une technique énumérative en ce qui concerne les conditions de travail, de sorte qu'elle en vise *certaines* (article 2 pour la rémunération; article 4 pour la retraite) et en passe d'autres sous silence.

En outre, l'article 6 de la loi n° 903 crée une discrimination au détriment des travailleurs en matière d'absence du travail pour cause d'adoption.»

Sur la deuxième question

«L'article 6 de la directive prévoit l'introduction dans les ordres juridiques nationaux des 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 la voie judiciaire, éventuellement après recours à d'autres autorités compétentes.

Il convient de noter que cet article ne fait aucune différence entre l'accès à l'emploi (article 3), l'accès à la formation et à la promotion professionnelles (article 4) et les conditions de travail (article 5).

Par son article 15, la loi italienne n° 903 crée un système de recours limité aux discriminations prévues aux articles 3 et 4 de la directive, en omettant complètement les conditions de travail régies par l'article 5, expressément cité à l'article 6 de la directive.

En outre, le rappel fait par la défenderesse de l'article 24 de la Constitution de la République italienne ne saurait être pertinent, étant donné que ce rappel ne peut être considéré valide pour les discriminations prévues à l'article 5 de la directive et inopérant pour celles prévues aux articles 3 et 4.

En vérité, comme l'indique à juste titre la défenderesse, la directive n'a pas du tout ignoré les procédures juridictionnelles normales, mais elle a voulu que soient créées des procédures spéciales en raison du contexte social et économique particulier et difficile.

Il est dès lors évident que la directive n'a pas été intégralement transposée dans l'ordre juridique italien, étant donné que le système des voies de recours prévu à l'article 15 de la loi n° 903 concerne la non-application de l'égalité de traitement au sens de l'article 3 et de l'article 4, mais non pas de l'article 5 de la directive.»

La Cour a posé au gouvernement italien les questions suivantes:

«1. La République italienne peut-elle indiquer *précisément* quelles dispositions de son ordre juridique, en plus de la loi n° 903, mettent en œuvre l'article 5 de la directive?

2. Peut-elle indiquer ce qu'il est advenu du recours introduit devant la Cour constitutionnelle, relatif à la constitu-

tionnalité de l'article 6 de la loi n° 903, dont il est question dans sa réponse du 6 juillet 1981 à l'avis motivé?

3. La République italienne pense-t-elle avoir été suffisamment en mesure de présenter ses observations durant la phase précontentieuse sur le deuxième grief allégué par la Commission, celui relatif à l'application incomplète de l'article 6 de la directive?»

Les réponses ont été les suivantes:

1. . . . la situation normative, en ce qui concerne l'exécution des obligations de mise en œuvre de l'article 5 de la directive, est suffisamment et valablement établie au regard des griefs formulés par la Commission dans la présente affaire, par les dispositions de la loi n° 903 du 9 décembre 1977 et de la loi n° 300 du 20 mai 1970.

En particulier, les dispositions les plus significatives, toujours par rapport aux griefs soulevés en l'espèce, sont celles que nous transcrivons intégralement pour plus de commodité de la Cour:

— Article 2 de la loi n° 903/77

«La travailleuse a droit à la même rémunération que le travailleur lorsque les prestations demandées sont semblables ou de même valeur.

Les systèmes de classification professionnelle aux fins de la détermination des rémunérations doivent adopter des critères communs pour les hommes et les femmes».

— Article 3 de la loi n° 903/77

«Est interdite toute discrimination entre hommes et femmes en ce qui concerne l'attribution des qualifications, des tâches et le déroulement de la carrière».

— Article 15 de la loi n° 300/70 dans la version modifiée par l'article 13 de la loi n° 903/77

«(Actes discriminatoires) — est nulle toute convention ou acte visant à:

a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il adhère ou n'adhère pas à une association syndicale ou cesse d'en faire partie;

b) licencier un travailleur, à le soumettre à des discriminations dans l'attribution des qualifications ou des tâches, dans les mutations, dans les mesures disciplinaires, ou à lui porter autrement préjudice en raison de son affiliation ou de son activité syndicale ou de sa participation à une grève.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également aux conventions ou actes visant à exercer une discrimination politique, religieuse, raciale, de langue ou de sexe».

— Article 19 de la loi n° 903/77

«Toutes les dispositions législatives contraires aux dispositions de la présente loi sont abrogées. Sont donc privées d'effet les dispositions internes et les actes à caractère administratif de l'État et des autres organismes publics incompatibles avec les dispositions de la présente loi.

Sont également nulles les dispositions des contrats collectifs ou individuels de travail, des règlements intérieurs des entreprises, des statuts professionnels, qui sont incompatibles avec les dispositions qui sont contenues dans la présente loi.»

2. «La procédure est toujours pendante devant la Cour constitutionnelle; pour l'instant, une prochaine audience ne paraît pas lui être consacrée dans le calendrier des travaux de la Cour.»

3. «On peut effectivement constater que, durant la phase précontentieuse, la Commission n'a attaché aucune importance particulière dans ses griefs à l'aspect de la protection juridictionnelle contre les actes contraires à l'égalité de traitement; dans l'avis motivé du 30 avril 1981, toute référence à l'article 6 de la directive fait défaut.

Cela permet d'expliquer pourquoi les communications correspondantes du gouvernement italien n'évoquent pas ce point.»

V — 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 1er 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 la République italienne a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité en omettant d'adopter 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 Les articles 5 et 6 de la directive, que la Commission estime n'avoir pas été transposés dans une mesure et d'une manière conformes dans l'ordre juridique italien, disposent que:

«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 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;

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 6 prévoit par ailleurs que:

«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.»

3 La République italienne a adopté la loi n° 903 du 9 décembre 1977 concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi. Cette loi dispose dans son article 1 que toute discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne l'accès à l'emploi, indépendamment des modalités d'embauche et quel que soit le secteur ou la branche d'activité, est interdite à tout niveau de la hiérarchie professionnelle. La discrimination visée est également interdite lorsqu'elle s'exerce par référence à l'état matrimonial ou familial ou de grossesse ou, de manière indirecte, par des mécanismes de sélection ou par le biais de la presse ou de toute autre forme de publicité indiquant comme condition requise au recrutement l'appartenance à l'un ou l'autre sexe. L'interdiction s'applique aux actions entreprises dans le domaine de l'orientation, la formation, le perfectionnement et le recyclage professionnels, en ce qui concerne tant l'accès que le contenu.

4 L'article 2 dispose que la travailleuse a le droit à la même rétribution que le travailleur lorsque les prestations demandées sont semblables ou de même valeur. Les systèmes de classification professionnelle aux fins de la détermination des rétributions doivent adopter des critères communs pour les hommes et les femmes.

5 L'article 3 interdit toute discrimination entre hommes et femmes en ce qui concerne l'attribution des qualifications, des tâches et le déroulement de la carrière. Les absences, prévues par les articles 4 et 5 de la loi n° 1204 du 30 décembre 1971, sont considérées aux fins du déroulement de la carrière comme des jours de travail, quand les conventions collectives n'imposent pas de conditions particulières à cet égard.

6 L'article 4, alinéa 1, dispose que, même si elles sont en mesure de faire valoir leurs droits à la retraite, les travailleuses peuvent choisir de remplir leurs fonctions jusqu'aux limites d'âge prévues pour les hommes. Les autres alinéas de cet article contiennent des dispositions supplémentaires, auxquelles il n'est pas nécessaire de faire référence aux fins du présent arrêt.

7 La Commission estime en premier lieu que ces dispositions de la loi n° 903 transposent dans l'ordre juridique italien les dispositions de l'article 5 de la directive, dans une mesure et d'une manière non conformes à l'esprit et à la lettre de la directive. La loi porterait sur certaines conditions de travail telles que la rémunération, l'âge de la retraite et le droit de s'absenter du travail en cas d'adoption, mais elle ne porterait pas sur toutes les conditions de travail, malgré le caractère plus large des dispositions de l'article 5 de la directive.

8 Le gouvernement de la République italienne répond qu'un examen des dispositions de la loi n° 903 précitée révèle que la discrimination fondée sur le sexe est interdite en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'orientation, la formation, le perfectionnement et le recyclage professionnels (article 1), la rémunération et les systèmes de classification professionnelle aux fins de la détermination des rétributions, (article 2), l'attribution des qualifications, des tâches et le déroulement de la carrière (article 3), l'âge de la retraite (article 4) et le droit de s'absenter du travail dans certaines conditions (article 6). Le gouvernement de la République italienne ajoute que l'article 15 de la loi n° 300 du 20 mai 1970 a été modifié par l'article 13 de la loi n° 903 de 1977, de manière à édicter la nullité de tout accord ou acte fondé sur le sexe visant à licencier un travailleur ou susceptible de porter préjudice au travailleur.

9 Il y a lieu de rappeler qu'en vertu de l'article 189 du traité, la directive lie tout État membre destinataire quant au résultat à atteindre, tout en laissant

aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens. On ne saurait donc critiquer le législateur italien pour avoir adopté un certain nombre de dispositions spécifiques concernant les conditions de travail les plus importantes, en se bornant, en ce qui concerne les autres conditions de travail, à une disposition générale englobant, comme le fait l'article 15 de la loi de 1970 tel que modifié par l'article 13 de la loi de 1977, toute autre condition de travail non décrite nommément, à moins qu'il ne soit établi que le résultat recherché par la directive n'a pas effectivement été atteint.

10 La Commission n'ayant pas établi que cette combinaison de dispositions spécifiques, complétée par une disposition générale, laisse subsister des lacunes par rapport au champ d'application de la directive, le premier grief de la Commission ne peut être retenu.

11 La Commission fait valoir, en second lieu, que la loi de 1977 accorderait à la mère qui a adopté un enfant, pour autant que l'enfant ne soit pas âgé de plus de six ans au moment de l'adoption, la faculté de bénéficier du congé obligatoire et du traitement financier correspondant pendant les trois premiers mois à compter de l'entrée de l'enfant dans la famille adoptive, et du droit de s'absenter du travail pendant une certaine période, sans pour autant accorder au père adoptif les mêmes droits. Cette différence de traitement constituerait une discrimination dans les conditions de travail au sens de la directive.

12 L'article 6 de la loi n° 903 de 1977 dispose que les travailleuses qui ont adopté des enfants, ou qui en ont obtenu la garde préalable à l'adoption, peuvent se prévaloir du congé de maternité visé à l'article 4 de la loi n° 1204 de 1971 et du régime financier qui s'y rapporte, pendant les trois premiers mois qui suivent l'entrée effective de l'enfant dans la famille adoptive ou chargée de la garde, à condition que dans chaque cas l'enfant n'ait pas dépassé l'âge de six ans au moment de l'adoption ou de la garde. Le deuxième alinéa de cet article ajoute que les mêmes travailleuses peuvent également se prévaloir du droit de s'absenter du travail prévu à l'article 7, alinéa 1, de la loi de 1971, pendant une période d'un an à compter de l'entrée effective de l'enfant dans la famille et à condition que l'enfant n'ait pas dépassé l'âge de trois ans, ainsi que le droit de s'absenter du travail prévu par l'alinéa 2 du même article 7.

13 La loi n° 1204 du 30 décembre 1971 dispose, dans son article 4, qu'il est interdit d'affecter les femmes au travail:

a) pendant les deux mois qui précèdent la date présumée de l'accouchement;

b) si l'accouchement a lieu après cette date, pendant la période entre la date présumée et la date effective de l'accouchement;

c) pendant les trois mois qui suivent l'accouchement.

14 L'article 7 de la même loi dispose que, pendant la première année de l'enfant, la travailleuse a le droit de s'absenter du travail, après le congé de maternité ci-dessus décrit, pendant une période de six mois durant laquelle son poste lui sera conservé (alinéa 1). Elle a également le droit de s'absenter de son travail pendant les maladies de l'enfant d'un âge inférieur à trois ans, après présentation d'un certificat médical (alinéa 2).

15 L'article 7 de la loi n° 903 de 1977 prévoit que le droit de s'absenter du travail prévu par l'article 7 de la loi n° 1204 de 1971 est également reconnu au père travailleur, même s'il est père adoptif ou gardien au sens de l'article 314/20 du Code civil, alternativement avec la mère travailleuse ou lorsque les enfants sont confiés à la garde du père.

16 En revanche, le père adoptif ne jouit pas de la faculté accordée à la mère adoptive de bénéficier du congé de maternité pendant les trois premiers mois qui suivent l'entrée effective de l'enfant dans la famille adoptive. Cette distinction se justifie, comme le soutient avec raison le gouvernement de la République italienne, par le souci légitime d'assimiler dans la mesure du possible les conditions d'entrée de l'enfant dans la famille adoptive à celles de l'arrivée du nouveau-né dans la famille, pendant cette période très délicate. En ce qui concerne l'absence au travail après cette période initiale de trois mois, le père adoptif jouit des mêmes droits que la mère adoptive.

17 Dans ces conditions la différence de traitement critiquée par la Commission ne saurait être considérée comme une discrimination au sens de la directive.

18 Le dernier grief de la Commission concerne la prétendue omission de la République italienne de se conformer à l'article 6 de la directive. La Commission précise que l'article 15 de la loi n° 903 de 1977 limite la voie de recours y prévue aux seuls cas de violation des dispositions des articles 1 et 5 de la même loi, en n'ouvrant pas de recours juridictionnel au travailleur qui s'estime lésé par le non-respect d'autres dispositions de la directive.

19 Le gouvernement de la République italienne fait valoir que la procédure visée à l'article 15 de la loi n° 903 est une procédure d'urgence, mais souligne que rien dans la directive ne nécessite une telle procédure pour tous les cas de discrimination. L'article 700 du Code de procédure civile, qui est une norme de procédure absolument générale, permettrait d'obtenir d'urgence, avant jugement au fond, les mesures nécessaires pour éviter un préjudice irréversible. Cette disposition pourrait être invoquée dans tous les domaines d'application de la directive qui ne sont pas visés par l'article 15 de la loi n° 903.

20 En outre, l'article 24 de la Constitution italienne prévoirait que toute personne peut agir en justice pour la sauvegarde de ses droits et intérêts légitimes. Ce principe constitutionnel serait d'application directe, constante et bien établie, en ce sens qu'une fois constatée l'existence d'une règle de fond protégeant un intérêt individuel, aucun acte législatif spécial ne serait nécessaire pour assurer la protection de cet intérêt, celle-ci dérivant, d'une manière générale et absolue, de l'article 24 de la Constitution. Les travailleurs discriminés pourraient donc s'appuyer sur cette disposition constitutionnelle pour exiger le respect des prescriptions de la loi n° 903 par le biais d'une action en justice.

21 La Commission n'a pas contredit les explications fournies par le gouvernement de la République italienne. Dans ces circonstances, ce grief ne peut être retenu.

22 Aucun des griefs avancés par la Commission n'ayant été retenu, le recours doit être rejeté dans son ensemble.

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.

24 La Commission ayant succombé, il y a lieu de la condamner aux dépens.

Par ces motifs,

LA COUR

déclare et arrête:

1) **Le recours est rejeté.**

2) **La Commission est condamnée aux dépens.**

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

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg le 26 octobre 1983.

Le greffier
P. Heim

Le président
J. Mertens de Wilmars