ARRÊT DE LA COUR
26 février 1986 *

Dans l'affaire 262/84,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 177 du traité CEE, par le Hoge Raad der Nederlanden et visant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

Vera Mia Beets-Proper, domiciliée à Amsterdam,

et

F. Van Lanschot Bankiers NV, ayant son siège à 's-Hertogenbosch,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de 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),

LA COUR,

composée de MM. Mackenzie Stuart, président, U. Everling et K. Bahlmann, présidents de chambre, G. Bosco, T. Koopmans, O. Due et T. F. O'Higgins, juges,

avocat général: Sir Gordon Slynn
greffier: M^me^ D. Louterman, administrateur

considérant les observations présentées:

— pour la demanderesse en cassation, par M^e^ I. G. F. Cath, avocat à Bruxelles,

— pour la défenderesse en cassation, par M^e^ C. D. van Boeschoten, avocat à La Haye, dans la procédure écrite, et par M^e^ G. M. M. Den Drijver, avocat dans la procédure orale,

* Langue de procédure: le néerlandais.

— pour le gouvernement du royaume de Danemark, par M. L. Mikaelsen, ministère des Affaires étrangères, en qualité d'agent, dans la procédure écrite,

— pour le gouvernement du royaume des Pays-Bas, par M. I. Verkade, ministère des Affaires étrangères, en qualité d'agent, dans la procédure écrite,

— pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M^me^ S. J. Hay, du Treasury Solicitor's Department, Londres, en qualité d'agent, dans la procédure écrite, et par M. P. Goldsmith, barrister, dans la procédure orale,

— pour la Commission des Communautés européennes, par M. J. R. Currall, membre de son service juridique, en qualité d'agent, assisté par M^e^ Herbert, avocat à Bruxelles,

l'avocat général entendu en ses conclusions à l'audience du 18 septembre 1985,

rend le présent

ARRÊT

(Partie « En fait » non reproduite)

En droit

1 Par ordonnance du 2 novembre 1984, parvenue à la Cour le 9 novembre suivant, le Hoge Raad der Nederlanden a posé, en vertu de l'article 177 du traité CEE, une question préjudicielle portant sur l'interprétation de 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 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige entre M^me^ V. M. Beets-Proper (ci-après la demanderesse) et la société F. Van Lanschot Bankiers NV

(ci-après la défenderesse) portant sur la compatibilité du licenciement de la demanderesse avec l'article 1637ij du code civil néerlandais et le droit communautaire.

3 La demanderesse a travaillé depuis 1969, en qualité de secrétaire, à la banque Vermeer & Co. à Amsterdam et, depuis la fusion de cet établissement avec l'ancienne banque Van Lanschot en 1972, chez cette dernière jusqu'à la fin août 1982. Sa relation d'emploi était régie par la convention collective de travail pour le secteur bancaire conclue pour les années 1980 et 1981, ainsi que par le règlement sur les pensions de la « Fondation Fonds de pension F. Van Lanschot ».

4 L'article 3 de ce règlement dispose que les affiliés ont droit à une pension de vieillesse « à partir de la date de mise à la retraite ». Cette date est définie par l'article 1er dudit règlement comme « le premier du mois suivant celui au cours duquel l'affilié de sexe masculin atteint l'âge de 65 ans et l'affilié de sexe féminin l'âge de 60 ans ».

5 La demanderesse ayant atteint l'âge de 60 ans en août 1982, la défenderesse a considéré que la relation d'emploi de celle-ci avait pris fin le 1er septembre 1982 de plein droit, en raison d'une clause tacite de cessation du contrat de travail, sans qu'il soit nécessaire de lui signifier une démission. Par lettre du 2 août 1982, la défenderesse l'a informée qu'elle avait droit à une pension de vieillesse ainsi qu'à une pension complémentaire, courant jusqu'à l'âge de 65 ans. Depuis le 1er septembre 1982, la demanderesse n'a plus été admise au travail.

6 Déjà en mai 1981, la demanderesse avait exprimé à la défenderesse son désir de poursuivre sa relation de travail, éventuellement sur la base d'un temps partiel, après la date de la mise en retraite. La défenderesse lui avait fait savoir, en novembre 1981, qu'elle n'était pas d'accord.

7 Par citation du 16 septembre 1982, la demanderesse a assigné la défenderesse à comparaître en référé devant le président de l'Arrondissementsrechtbank d'Amsterdam pour obtenir qu'il lui soit permis d'effectuer à nouveau le travail de secrétaire de direction dans les bureaux de la défenderesse et que son salaire lui soit versé depuis le 1er septembre 1982, cela jusqu'à ce qu'il soit mis fin au contrat de travail d'une façon juridiquement valide.

8 La demanderesse s'est également plainte devant la « commission (néerlandaise) sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans les relations de travail » établie par la « Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen » (loi sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes) (Stb. 1975, 129). Dans son opinion (« Zienswijze ») du 14 février 1983, rendue sur cette plainte, ladite commission est arrivée à la conclusion « qu'au désavantage de la demanderesse, une distinction directe est faite entre les hommes et les femmes lors de la cessation du contrat de travail par l'application de limites d'âge différentes ».

9 Sa demande ayant été rejetée par l'Arrondissementsrechtbank, la demanderesse a interjeté appel devant le Gerechtshof d'Amsterdam, qui a confirmé, par arrêt du 19 mai 1983, le jugement de l'Arrondissementsrechtbank en considérant « que l'exception visée à l'article 1637ij, paragraphe 1, deuxième phrase (du code civil), est applicable dans ce cas ».

10 L'article 1637ij du code civil néerlandais dispose que:

« 1) L'employeur ne peut faire de différence entre les hommes et les femmes ni directement ni indirectement, par exemple par une référence à l'état matrimonial ou familial, lors de la conclusion du contrat de travail, lors de promotions et lors de la cessation du contrat de travail. Les conditions de travail ne comprennent pas les allocations ou droits résultant de descriptions réglementaires en matière de pension. Les dispositions de la première phrase du présent paragraphe ne sont pas applicables lorsque le sexe est déterminant.

2) Toute clause contraire aux dispositions de la première phrase du paragraphe précédent est nulle.

3) Les dispositions de la première phrase du paragraphe 1 du présent article ne sont pas applicables aux clauses relatives à la protection de la femme, notamment en raison de la grossesse ou de la maternité.

4) Les dispositions de la première phrase du paragraphe 1 du présent article ne sont pas applicables aux clauses qui tendent à privilégier les travailleurs d'un sexe déterminé afin de supprimer des inégalités de fait.

5) La cessation du lien d'emploi par l'employeur en raison de la circonstance que le travailleur s'est prévalu, en justice ou non, des dispositions du paragraphe 1 du présent article est nulle. Le travailleur a la faculté, pendant les deux mois qui suivent le congé ou la cessation du lien d'emploi, si l'employeur a mis fin à ce lien autrement qu'en signifiant un congé, d'invoquer la nullité de la

cessation. Le recours à la nullité doit être notifié à l'employeur. L'employeur n'est pas tenu à des dommages-intérêts du chef de la cessation visée à la première phrase du présent paragraphe.

6) L'employeur ne peut faire la différence lors de la conclusion du contrat de travail selon que le cocontractant est marié ou célibataire. »

11 Le Gerechtshof d'Amsterdam a motivé l'existence d'un « lien étroit entre la fin du contrat de travail et le début de la retraite », notamment par le fait que les travailleurs féminins au service de la défenderesse, qui sont admis à la retraite à l'âge de 60 ans, « voient l'accroissement de pension hors prime auquel ils ont droit s'élever à 2 % de la base salariale l'an, tandis que, pour les travailleurs masculins, pour lesquels l'âge de la retraite est fixé à 65 ans, cet accroissement est seulement de 1,75 % ».

12 La demanderesse s'étant pourvue en cassation contre cet arrêt devant le Hoge Raad, celui-ci a soumis à la Cour la question préjudicielle suivante:

« La directive du Conseil des Communautés européennes du 9 février 1976 (76/207/CEE) laisse-t-elle aux États membres la faculté de ne pas comprendre parmi les conditions de travail pour lesquelles l'égalité de traitement entre hommes et femmes doit être prescrite en vertu de ladite directive une clause expresse ou tacite en matière de cessation du contrat de travail en raison de l'âge atteint par le travailleur lorsque la teneur de cette clause est fonction de l'âge auquel le travailleur acquiert un droit à une prestation de pension? »

Sur le cadre juridique du litige

13 L'article 1er, paragraphe 1, de la directive 76/207 est ainsi libellé:

« La présente directive 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 et, dans les conditions prévues au paragraphe 2, la sécurité sociale. Ce principe est dénommé ci-après 'principe de traitement'. »

14 L'article 2, paragraphe 1, de cette directive dispose que:

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

15 L'article 5, paragraphe 1, de ladite directive déclare que:

« 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. »

16 L'article 1er, paragraphe 2, de la directive prévoit que:

« En vue d'assurer la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, le Conseil arrêtera, sur proposition de la Commission, des dispositions qui en préciseront notamment le contenu, la portée et les modalités d'application. »

17 Conformément à cette dernière disposition, le Conseil a arrêté la directive 79/7, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO L 6, p. 24), que les États membres devaient transposer en droit national selon son article 8, paragraphe 1, dans un délai de six ans à compter de sa notification. Cette directive s'applique, selon le paragraphe 1 de son article 3:

« a) aux régimes légaux qui assurent une protection contre les risques suivants:

— maladie,

— invalidité,

— vieillesse,

— accident du travail et maladie professionnelle,

— chômage;

b) aux dispositions concernant l'aide sociale, dans la mesure où elles sont destinées à compléter les régimes visés sous a) ou à y suppléer ».

18 Selon son article 7, paragraphe 1, la directive

« ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application:

a) la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et les conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations;

... »

19 En ce qui concerne les régimes professionnels de sécurité sociale, le paragraphe 3 de l'article 3 de cette même directive prévoit qu'en vue d'assurer la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement dans de tels régimes, « le Conseil arrêtera, sur proposition de la Commission, des dispositions qui en préciseront le contenu, la portée et les modalités d'application ». Le 5 mai 1983, la Commission a soumis au Conseil la proposition d'une directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de la sécurité sociale (JO C 134, p. 7), s'appliquant, selon son article 2, paragraphe 1, « aux prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer ». Le Conseil ne s'est pas encore prononcé sur cette proposition.

20 Il ressort du dossier que la législation néerlandaise en matière de sécurité sociale, l'article 7 de l'« Algemene Ouderdomswet » (dernière version intégrale à l'époque des faits: Stb. 1956, 281; version actuellement en vigueur: Stb. 1985, 181), ne connaît qu'un seul âge d'admission à la pension de retraite pour les deux sexes, à savoir 65 ans.

21 Outre la demanderesse et la défenderesse, le gouvernement du royaume des Pays-Bas, le gouvernement du royaume de Danemark, le gouvernement du Royaume-Uni et la Commission ont présenté des observations dans cette affaire.

Sur la question posée

22 La demanderesse, le gouvernement danois et la Commission estiment que la question appelle une réponse négative.

23 La demanderesse fait valoir en substance que la présente affaire concernerait une différence de traitement non pas quant aux conditions d'octroi d'une pension de vieillesse et de retraite pour lequel un âge différent pourrait provisoirement être maintenu en vertu de l'article 1er, paragraphe 2, de la directive 76/207 et de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 79/7, mais quant aux conditions de licenciement au sens de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207.

24 Le législateur communautaire ayant voulu donner une application aussi large que possible au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi en tant que principe fondamental du droit communautaire, la notion de « conditions de travail » devrait être entendue dans un sens large, englobant également les conditions dans lesquelles il est mis fin à un contrat de travail, alors que l'exception à ce principe devrait être interprétée d'une manière restrictive et ne porterait que sur les allocations de pension.

25 Selon la demanderesse, une clause expresse ou tacite relative à la cessation d'un contrat de travail ne peut pas perdre son caractère de « condition de travail » lorsqu'elle se réfère à l'âge auquel le travailleur acquiert le droit à une pension de vieillesse, puisque le droit communautaire ignorerait tout lien entre les deux domaines. Un tel lien ne pourrait pas non plus être déduit de l'arrêt du 16 février 1982 (Burton, 19/81, Rec. p. 555), qui aurait concerné la question différente des conditions d'accès à un régime de départ volontaire.

26 La Commission fait également valoir que la cessation d'un contrat de travail, soit par voie de licenciement, soit de plein droit, fait partie des « conditions de travail » et ne relève ni des exceptions au principe de l'égalité de traitement mentionnées à l'article 2 de la directive 76/207 ni du champ d'application de la directive 79/7. Elle précise à cet égard que, dans les ordres juridiques nationaux, la cessation du contrat de travail relève également du droit du travail, et non de celui de la sécurité sociale. Le fait que cette cessation coïncide avec l'âge de l'admission à la retraite ne pourrait pas avoir pour effet de l'exclure du champ d'application de la directive 76/207.

27 Le gouvernement danois, qui partage en substance cette position, ajoute qu'en transposant la directive 76/207 en droit national, le législateur danois aurait entendu l'interdiction de discrimination posée par l'article 5, paragraphe 1, de cette directive en ce sens qu'elle fait obstacle au maintien d'âges de cessation du rapport d'emploi différents selon le sexe des travailleurs pour cause de mise à la retraite.

28 En revanche, la défenderesse fait valoir que, pour résoudre le problème de savoir si la différence de traitement en cause est discriminatoire au sens de la directive 76/207, il faudrait prendre en considération, conformément à l'arrêt Burton précité, le lien qui existe, selon elle, entre les dispositions conventionnelles applicables et le régime professionnel relatif à l'âge d'admission à la retraite.

29 A cet égard, elle fait remarquer que, selon les dispositions du règlement sur les pensions de la « Fondation Fonds de pension F. Van Lanschot », l'âge à partir duquel les affiliés ont droit à une pension est fixé à 65 ans pour les travailleurs de sexe masculin et à 60 ans pour les travailleurs de sexe féminin, et que la fixation d'âges différents pour la cessation obligatoire du contrat de travail serait directement liée à cet âge minimal, étant donné que, selon le droit néerlandais, la cessation du contrat de travail est la conséquence immédiate et automatique du régime en matière de pension et des âges de la retraite. En effet, un contrat de travail à durée indéterminée aurait une durée maximale prédéterminée par l'âge de la retraite, de façon à prendre fin de plein droit à la date à laquelle la pension prend cours; il ne serait donc pas nécessaire de prévoir expressément, dans le contrat, une clause dans ce sens. En conséquence, aussi longtemps que des régimes de pension prévoient des âges de retraite différents pour les hommes et les femmes, leurs relations de travail avec leur employeur cesseront à un âge différent.

30 Il ressortirait de l'arrêt Burton que, compte tenu de ce lien, le traitement différent des femmes en cause ne tomberait pas sous l'interdiction de discrimination de la directive 76/207, mais serait compatible avec le droit communautaire tant que les États membres gardent la faculté de tolérer, en vertu de l'exception en faveur de la sécurité sociale prévue à l'article 1er, paragraphe 2, de la directive 76/207, des âges de retraite différents pour les hommes et les femmes.

31 On pourrait en conclure que la directive 76/207 laisse aux États membres la faculté de ne pas comprendre, parmi les conditions de travail à propos desquelles l'égalité de traitement entre hommes et femmes doit être imposée en vertu de cette

directive, une clause expresse ou tacite relative à la cessation du contrat de travail sur la base de l'âge atteint par le travailleur, lorsque cette clause est liée à l'âge auquel le travailleur a droit à une prestation de pension.

32 Les gouvernements néerlandais et britannique considèrent également la différence de traitement en question comme non contraire au droit communautaire compte tenu du lien existant entre la cessation du contrat et l'âge de l'admission à la retraite prévu dans le régime de pension et du fait qu'il n'existe pas de directive qualifiant de discriminatoire une telle différence d'âge pour les régimes professionnels de sécurité sociale.

33 Le gouvernement néerlandais fait encore valoir que, compte tenu de la coïncidence de la date de cessation du contrat de travail, d'une part, et de la date de la retraite et du contenu du régime de pension, d'autre part, une autre interprétation pourrait avoir pour conséquence que les employeurs et les fonds de pension se verraient contraints dans de nombreux cas à adapter selon leur propre conception aussi bien le contenu des régimes de pension que la fixation de la date de la retraite.

34 Il convient d'abord d'observer que le problème d'interprétation dont la Cour est saisie ne concerne pas l'accès à un régime légal ou professionnel de retraite, c'est-à-dire les conditions pour l'octroi de la pension de vieillesse ou de retraite, mais la fixation d'une limite d'âge en ce qui concerne la cessation de la relation d'emploi. Cette question concerne les conditions de licenciement et relève donc de la directive 76/207.

35 En effet, l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 prévoit que 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.

36 Dans l'arrêt Burton précité, la Cour a déjà déclaré que la notion de « licenciement » figurant dans cette disposition doit être entendue dans un sens large. Par conséquent, une limite d'âge pour le départ obligatoire des travailleurs dans le cadre d'une politique générale de mise à la retraite menée par un employeur, même si ce départ entraîne l'octroi d'une pension de retraite, relève de la notion de « licenciement » ainsi interprétée.

37 Comme la Cour l'a déjà souligné dans le même arrêt Burton, le libellé de l'article 7 de la directive 79/7 ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de la retraite, et les conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations dans le domaine des systèmes légaux de la sécurité sociale. La Cour a donc reconnu que des prestations liées aux régimes nationaux relatifs à l'âge d'admission à la retraite, différent pour les hommes et les femmes, peuvent déroger à l'obligation susvisée.

38 Toutefois, compte tenu de l'importance fondamentale du principe de l'égalité de traitement que la Cour a itérativement souligné, l'exception au champ d'application de la directive 76/207 prévue à l'article 1er, paragraphe 2, de cette directive, pour le domaine de la sécurité sociale, doit être interprétée de manière stricte. En conséquence, l'exception à l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe prévue à l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7 n'est applicable qu'aux conséquences découlant de la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite pour d'autres prestations de sécurité sociale.

39 A cet égard, il y a lieu de souligner qu'alors que l'exception prévue à l'article 7 de la directive 79/7 concerne les conséquences découlant de la limite d'âge pour des prestations de sécurité sociale, la présente affaire concerne la matière du licenciement au sens de l'article 5 de la directive 76/207.

40 Il y a donc lieu de répondre à la question posée par le Hoge Raad que l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 doit être interprété en ce sens qu'il ne laisse pas aux États membres la faculté d'exclure de l'application du principe de l'égalité de traitement une clause expresse ou tacite d'un contrat de travail conclu sur la base d'une convention collective, ayant pour effet la cessation de la relation d'emploi en raison de l'âge atteint par le travailleur lorsque cet âge est fonction de l'âge, différent pour les hommes et les femmes, auquel le travailleur acquiert un droit à une pension de retraite.

Sur les dépens

41 Les frais exposés par le gouvernement du royaume de Danemark et le gouvernement du Royaume-Uni ainsi que par la Commission des Communautés euro-

péennes, qui ont soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement. La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction nationale, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens.

Par ces motifs,

LA COUR,

statuant sur les questions à elle soumises par le Hoge Raad der Nederlanden, par ordonnance du 2 novembre 1984, dit pour droit:

L'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 doit être interprété en ce sens qu'il ne laisse pas aux États membres la faculté d'exclure de l'application du principe de l'égalité de traitement une clause expresse ou tacite d'un contrat de travail conclu sur la base d'une convention collective, ayant pour effet la cessation de la relation d'emploi en raison de l'âge atteint par le travailleur lorsque cet âge est fonction de l'âge, différent pour les hommes et les femmes, auquel le travailleur acquiert un droit à une pension de retraite.

Mackenzie Stuart Everling Bahlmann

Bosco Koopmans Due O'Higgins

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 26 février 1986.

Le greffier

P. Heim

Le président

A. J. Mackenzie Stuart