# ARRÊT DE LA COUR
15 mai 1986 *

Dans l'affaire 222/84,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 177 du traité CEE, par l'Industrial Tribunal of Northern Ireland, à Belfast, et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

**Marguerite Johnston**

et

**Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary,**

une décision à titre préjudiciel relative à l'interprétation de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes (JO L 39, p. 40), et de l'article 224 du traité CEE,

LA COUR,

composée de MM. Mackenzie Stuart, président, T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann et R. Joliet, présidents de chambre, O. Due, Y. Galmot, C. Kakouris et T. F. O'Higgins, juges,

avocat général: M. M. Darmon
greffier: M. P. Heim

considérant les observations présentées:

— pour M^me^ Marguerite Johnston, par écrit et oralement, par MM. A. Lester, QC, et D. Smyth, barrister, instruits par MM. Murphy, Kerr & Co., solicitors,

— pour le Royaume-Uni, par écrit, par M^me^ S. J. Hay, du Treasury Solicitor's Department, en tant qu'agent, assistée par MM. A. Campbell, Senior Crown

* Langue de procédure: l'anglais.

Counsel, et R. Plender, barrister, ainsi qu'oralement par MM. F. Jacobs, QC, et R. Plender, barrister,

— pour le royaume du Danemark, oralement, par M. L. Mikaelsen,

— pour la Commission des Communautés européennes, par écrit et oralement, par MM. A. Toledano Laredo, conseiller juridique principal, et J. Currall, membre de son service juridique,

l'avocat général entendu en ses conclusions à l'audience du 28 janvier 1986,

rend le présent

## ARRÊT

# En fait

Les faits de la cause, le déroulement de la procédure et les observations présentées en vertu de l'article 20 du protocole sur le statut de la Cour de justice des Communautés européennes peuvent être résumés comme suit.

### I — Faits et procédure

A — *Les faits de la cause*

1. La Royal Ulster Constabulary (ci-après RUC), police de l'Irlande du Nord, est placée sous l'autorité du Chief Constable of the RUC, qui est compétent, en vertu du Police Act (Northern Ireland) 1970, pour nommer des membres auxiliaires de la police en tant que Reserve Constables dans la Royal Ulster Constabulary Reserve (ci-après RUCR). Les modalités de nomination et les conditions de service des membres de la RUCR sont réglées par les Royal Ulster Constabulary Reserve (Appointment and Conditions of Service) Regulations (NI) 1973 (SR & O 1973, n° 83) (ci-après règlement sur la police auxiliaire de 1973, dont l'article 4 dispose que ne peuvent être ainsi nommées que les personnes de bonne moralité, en bonne santé et physiquement aptes à l'emploi. Le Chief Constable peut nommer des auxiliaires à un emploi à temps complet; ceux-ci constituent la « RUC Full-time Reserve ».

Le règlement de la police auxiliaire de 1973 et les conditions de travail de la RUC Full-time Reserve ne font aucune distinction, qui soit d'importance en l'espèce, entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leurs tâches. Les premières nominations de Reserve Constables à la RUCR ont été effectuées en 1970; des femmes ont été nommées pour la première fois à la RUCR en 1973. Les premières nominations à la RUC Full-time Reserve ont été effectuées en 1972; en 1974, des femmes ont été nommées pour la première fois à la RUC Full-time Reserve.

Les nominations à la RUC Full-time Reserve ont lieu, depuis 1972, sur la base de contrats pour des périodes de trois ans. Jusqu'en 1977, lorsqu'un contrat d'emploi arrivait à expiration, que ce soit pour des hommes ou des femmes, de nouveaux contrats à temps complet pour une période de trois ans ont toujours été proposés aux personnes intéressées si leur service avait été satisfaisant et si elles restaient qualifiées pour le poste.

2. Alors qu'en Angleterre et au pays de Galles les policiers ne sont généralement pas armés, sauf pour des opérations particulières, et qu'il n'y existe pas de politique générale qui s'opposerait à une formation des femmes policiers au maniement et au tir d'armes à feu ou à leur affectation à des tâches nécessitant le port d'armes, une politique différente a été adoptée en Irlande du Nord par le Chief Constable de la RUC en raison de la vague de terrorisme qui y sévit depuis de nombreuses années. Les attentats dont de nombreux policiers ont fait l'objet ont en effet rendu impossible en Irlande du Nord la réalisation du but que les forces de police accomplissent leurs tâches comme une force non armée, comme dans le reste du Royaume-Uni.

Les policiers hommes portent des armes dans l'exercice normal de leurs fonctions. Par contre, les femmes policiers, et plus particulièrement les femmes membres de la RUCR, ne sont pas équipées d'armes à feu et ne reçoivent pas de formation au maniement et au tir d'armes à feu. La raison de cette politique du Chief Constable, excluant le port d'armes à feu pour les femmes policiers, est qu'il estime que, si les femmes policiers étaient armées, le risque d'en faire des cibles d'attentats serait augmenté. En outre, le Chief Constable estime que des femmes policiers armées seraient moins efficaces dans certains domaines pour lesquels les femmes conviendraient le mieux, notamment pour les tâches de caractère social et dans le contact avec les familles et les enfants. Enfin, l'équipement des femmes policiers dans l'exercice normal de leurs fonctions, beaucoup plus encore que celui des hommes, risquerait d'être perçu par le public comme un éloignement de l'idéal d'une police non armée.

Le nombre d'hommes policiers de la RUC et de la RUCR qui sont morts par suite d'actes terroristes depuis 1969 s'élève, selon la décision de renvoi, à 180, dont 59 avaient été choisis d'avance comme cibles d'attentats. Pendant la même époque, deux femmes policiers ont été tuées; aucune n'avait cependant été spécialement prise pour cible d'attentat.

3. En 1980, le Chief Constable a décidé que les contrats des femmes membres de la RUC Full-time Reserve ne seraient renouvelés que dans les cas où les tâches qu'elles devaient remplir ne pouvaient être accomplies que par une femme. Les raisons de cette décision étaient les suivantes: la RUC comptait, à l'époque, un nombre suffisant de femmes policiers pour les tâches normalement confiées aux effectifs féminins. Les seules tâches pour lesquelles il était nécessaire d'engager des membres à la RUC Full-time Reserve étaient donc les tâches générales de police. Une partie importante de ces tâches consistaient en des missions de sécurité telles que des missions de protection et d'escorte, impliquant fréquemment l'usage d'armes à feu. En conséquence de la politique ci-dessus décrite du Chief Constable en matière de port d'armes par les femmes membres de la RUC, ces tâches ne devaient pas être confiées à des femmes.

Après cette décision, sauf dans un cas, aucun contrat d'emploi à temps complet n'a plus été offert à une femme dans la RUC Full-time Reserve. Des contrats ont continué à être offerts à des hommes comme précédemment à la RUC Full-time Reserve.

4. M^me^ Marguerite Johnston est entrée à la RUC en tant qu'auxiliaire de police à temps partiel en mars 1974. En novembre 1974, elle est devenue membre de la RUC Full-time Reserve avec un contrat de trois ans, à l'expiration duquel un deuxième contrat d'emploi de trois ans a été conclu, lequel a expiré en novembre 1980.

Jusqu'en novembre 1980, M^me^ Johnston était affectée au poste de la RUC de Newcastle et a effectué des tâches normales de police en uniforme, telles qu'assurer la permanence au poste, participer à des patrouilles mobiles, conduire le véhicule de la patrouille mobile et participer à la fouille des personnes conduites aux postes. En accomplissant ces tâches, elle n'était pas armée, mais elle était normalement accompagnée par un homme armé membre de la RUC Full-time Reserve à l'extérieur du poste.

En novembre 1980, le Chief Constable a refusé d'offrir à M^me^ Johnston un nouveau contrat d'emploi à temps complet.

Elle a, par la suite, été employée à temps partiel à la RUCR, où elle travaille aujourd'hui comme assistante de transmissions. Son salaire est proportionnellement inférieur à celui qu'elle percevait à la RUC Full-time Reserve.

Il est constant que M^me^ Johnston avait été un membre efficace et apprécié de la RUC Full-time Reserve et avait acquis de l'expérience dans l'activité et les procédures de police, que la raison pour laquelle son contrat à temps complet n'a pas été renouvelé était la nouvelle politique à l'égard des femmes membres de la RUC Full-time Reserve décidée par le Chief Constable et que, si elle avait été un homme, le Chief Constable lui aurait offert un nouveau contrat à temps complet.

B — *Les dispositions nationales relatives aux discriminations fondées sur le sexe*

En Irlande du Nord, le Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976 [SI 1976, n° 1042 (NI 15)] établit des règles visant à éliminer des discriminations fondées sur le sexe et à mettre en œuvre le principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail.

Aux termes de l'article 8, paragraphe 1, sous c), du Sex Discrimination Order, il est illégal, lors du pourvoi à un emploi, de discriminer une femme en refusant ou en omettant délibérément de lui offrir cet emploi. L'article 8, paragraphe 2, sous a), interdit de discriminer une femme dans son emploi par les modalités d'accès aux possibilités aux promotions, mutations ou formations ou à tous autres avantages en argent ou en nature, ou par le refus ou l'omission volontaire de lui ouvrir l'accès à ces possibilités ou avantages.

Selon l'article 10, paragraphe 1, les dispositions précitées ne s'appliquent pas aux emplois pour lesquels le fait d'être un homme constitue en soi une qualification professionnelle, dérogation qui est limitée aux cas énumérés au paragraphe 2 de cet article dont fait partie le cas où « les caractéristiques essentielles de l'emploi nécessitent qu'il soit occupé par un homme pour des raisons physiologiques (à l'exclusion de la force ou de la résistance physique) ou, lorsqu'il s'agit de productions théâtrales ou d'autres spectacles, pour des raisons d'authenticité, de sorte que les caractéristiques essentielles de l'emploi seraient matériellement différentes s'il était occupé par une femme ».

La police fait l'objet de dispositions spécifiques dans le Sex Discrimination Order, qui dispose, dans son article 19, paragraphe 1, que la fonction de policier est à considérer comme un emploi et, dans le paragraphe 2 de cet article, que les règlements pris en application du Police Act (Northern Ireland) 1970 ne doivent pas traiter différemment les hommes et les femmes, sauf quant aux exigences relatives à la taille, à l'uniforme, à l'équipement ou aux allocations pour uniforme ou équipement.

L'article 53 du Sex Discrimination Order dispose qu'aucune disposition de la troisième partie, dont fait partie l'article 8, ne

peut avoir pour effet de rendre illégal un acte pris dans le but de sauvegarder la sûreté de l'État ou de protéger la sécurité publique ou l'ordre public. En vertu du paragraphe 2 de cet article, une attestation signée par le ministre certifiant qu'un acte est intervenu à ces fins constitue la preuve irréfragable que ces conditions sont remplies.

C — *Le litige au principal et les questions préjudicielles*

1. Le 27 novembre 1980, M^me^ Johnston a saisi l'Industrial Tribunal d'un recours visant à déterminer ses droits à l'égard du Chief Constable de la RUC en ce qui concerne:

— un nouvel emploi à temps complet à la RUC Full-time Reserve;

— l'accès à une formation professionnelle dans le maniement et l'usage d'armes à feu;

— la possibilité de pouvoir remplir un service public lié au maintien de l'ordre public;

— l'octroi d'une indemnité.

Elle a fondé ce recours sur le Sex Discrimination Order 1976 en faisant valoir:

— qu'elle avait fait l'objet, de la part du Chief Constable, d'une discrimination illégale au sens de l'article 8, paragraphe 1, sous c), en ce que le Chief Constable avait refusé ou délibérément omis de lui offrir un nouvel emploi à la RUC Full-time Reserve, et

— qu'elle avait fait l'objet, de la part du Chief Constable, d'une discrimination illégale au sens de l'article 8, paragraphe 2, sous a), en ce que le Chief Constable lui avait refusé l'accès à la formation dans le maniement et l'usage des armes à feu et la possibilité d'accomplir des tâches liées au maintien de l'ordre public.

2. Avant la première audience dans cette affaire, le ministre compétent a délivré une attestation au sens de l'article 53 du Sex Discrimination Order certifiant que le refus d'un emploi à temps complet à M^me^ Johnston au sein de la RUCR était intervenu aux fins de sauvegarder la sûreté de l'État et de protéger la sécurité et l'ordre public.

Devant l'Industrial Tribunal, M^me^ Johnston a alors admis qu'en application des seules dispositions du Sex Discrimination Order considérées en elles-mêmes, cette attestation la privait de tout recours. Elle s'est cependant fondée sur les dispositions de la directive 76/207/CEE, 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 professionnelle, et les conditions de travail.

L'Industrial Tribunal a décidé de saisir à titre préjudiciel la Cour, en vertu de l'article 177 du traité CEE, tout en réservant la rédaction des questions à poser. Un recours introduit par le Chief Constable contre cette décision a été rejeté par Lord Lowry, Lord Chief justice de l'Irlande du Nord, décision contre laquelle le Chief Constable a interjeté appel devant la Court of Appeal de l'Irlande du Nord.

Après une suspension de cette procédure pour un nouveau débat au fond devant l'Industrial Tribunal, le Chief Constable a admis que les articles 10 et 19 du Sex Discrimination Order ne pouvaient pas lui fournir un moyen de défense et a invoqué l'article 224 du traité CEE. L'Industrial Tribunal a décidé que ce moyen de défense soulevait d'autres points d'interprétation du droit communautaire qu'il y avait lieu de soumettre à la Cour en vertu de l'article 177 du traité CEE.

L'appel du Chief Constable contre la décision du Lord Chief justice de l'Irlande du Nord a été rejeté le 13 octobre 1983.

3. Par décision du 8 août 1984, l'Industrial Tribunal a posé à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

« 1) La directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes (JO 1976, L 39, p. 40), désignée ci-après 'la directive', considérée tant en elle-même qu'à la lumière des circonstances décrites dans l'exposé des faits établi d'un commun accord dans la présente affaire, doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle permet à un État membre d'exclure du champ d'application de la directive des actes de discrimination fondés sur le sexe quant à l'accès à l'emploi, opérés dans le but de sauvegarder la sûreté de l'État ou de protéger l'ordre public ou la sécurité publique?

2) Cette directive, considérée tant en elle-même qu'à la lumière des circonstances décrites dans l'exposé des faits établi d'un commun accord dans la présente affaire, permet-elle de ranger un emploi à plein-temps comme membre armé de la police auxiliaire ou la formation au maniement et à l'usage d'armes à feu en vue d'un tel emploi parmi les activités professionnelles et, le cas échéant, les formations y conduisant, pour lesquelles, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante, au sens de l'article 2, paragraphe 2?

3) Quels sont les principes et critères que les États membres doivent appliquer pour décider si 'le sexe constitue une condition déterminante' au sens de l'article 2, paragraphe 2, en ce qui concerne, d'une part, les 'activités professionnelles' d'un membre armé de la police auxiliaire et, d'autre part, 'les formations y conduisant', soit en raison de leur nature, soit en raison des conditions de leur exercice?

4) La politique appliquée par un chef de la police, responsable de par la loi de la direction et du contrôle de la police, selon laquelle les femmes membres de la police ne doivent pas porter d'armes à feu, peut-elle — compte tenu des circonstances énoncées dans l'exposé des faits dans la présente affaire — constituer une 'disposition relative à la protection de la femme' au sens de l'article 2, paragraphe 3, ou une 'disposition administrative' inspirée par un 'souci de protection' au sens de l'article 3, paragraphe 2, sous c), de la directive?

5) En cas de réponse affirmative à la question 4, quels sont les principes et critères que les États membres doivent appliquer pour décider si le 'souci de protection' est 'fondé' au sens de l'article 3, paragraphe 2, sous c)?

6) La demanderesse peut-elle, dans les circonstances de l'espèce, se prévaloir du principe de l'égalité de traitement contenu dans les dispositions en cause de la directive, devant les juridictions nationales des États membres?

7) En cas de réponse affirmative à la question 6

a) L'article 224 du traité CEE considéré en lui-même doit-il être interprété en ce sens qu'il autorise les États membres, lorsqu'ils sont confrontés à des troubles intérieurs graves affectant l'ordre public, à s'affranchir des obligations qui, en temps normal, leur incomberaient (ou incomberaient à des employeurs situés dans leur champ de compétence) en vertu de la directive?

b) Dans ce cas, un individu peut-il, pour empêcher un État membre de se prévaloir de l'article 224 du traité CEE, invoquer le fait que cet État membre n'a pas entrepris de consultations avec d'autres États membres? »

D — *La procédure écrite devant la Cour*

La décision de renvoi de l'Industrial Tribunal a été enregistrée au greffe de la Cour le 4 septembre 1984. Conformément à l'article 20 du protocole sur le statut de la Cour de justice des Communautés européennes, des observations écrites ont été déposées par M^me^ Johnston, représentée par MM. Anthony Lester, QC, et David Smyth, sous l'instruction de MM. Murphy, Kerr & Co., solicitors, par le gouvernement du Royaume-Uni, représenté par M^me^ S. J. Hay, en tant qu'agent, assistée par M. Anthony Campbell, Senior Crown Counsel, et M. Richard Plender, et par la Commission des Communautés européennes, représentée par M. Armando Toledano Laredo, conseiller juridique principal, et M. Julian Currall, membre de son service juridique.

Sur rapport du juge rapporteur, l'avocat général entendu, la Cour a décidé d'ouvrir la procédure orale sans procéder à des mesures d'instruction préalables.

**II — Observations écrites présentées à la Cour**

1. *Observations de M^me^ Johnston*

Sur la *première question,* M^me^ Johnston estime que les objectifs de la sauvegarde de la sûreté nationale ou du maintien de la sécurité publique ou de l'ordre public ne pourraient justifier une dérogation au principe fondamental de l'égalité que dans la mesure où cette dérogation serait couverte par les termes de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 76/207/CEE. Ce n'est que dans le contexte d'activités particulières que l'on pourrait déterminer si, en raison de la nature d'activités professionnelles ou de conditions d'exercice, le sexe constitue une condition déterminante. Une dérogation de portée générale, sans rapport avec des activités professionnelles particulières, ou avec leur nature ou les conditions de leur exercice, au seul motif que la mesure discriminatoire en cause a été prise en vue du maintien de la sûreté nationale ou de la sécurité publique ou l'ordre public, ne serait pas couverte par cet article. Dans l'hypothèse contraire, un État membre pourrait, unilatéralement et sans contrôle des institutions communautaires, déterminer la portée de l'article en question (voir arrêt du 4 décembre 1974, Van Duyn/Home Office, 41/74, Rec. p. 1337).

Une réponse à la *deuxième question* ne serait pas possible dans les termes vagues dans lesquels celle-ci est formulée. La question de savoir si un emploi à temps plein en tant que membre armé d'une police auxiliaire est susceptible d'être couvert par l'article 2, paragraphe 2, de la directive dépendrait de l'activité professionnelle particulière dans le cadre de la catégorie générale d'emploi en cause. Or, dans ses activités professionnelles particulières, M^me^ Johnston aurait toujours donné entière satisfaction, sans que le facteur du sexe n'ait été d'importance. Le simple fait que le Chief Constable ait imposé le port d'armes aux membres de la RUC auxiliaire n'aurait pas altéré la nature de ses activités professionnelles ou les conditions de leur exercice. Personne n'ayant jamais insinué qu'elle n'était pas capable, en raison de son sexe, d'être formée au maniement et à l'usage d'armes à feu, il ne s'agirait pas d'un cas où « la nature essentielle du poste exige un homme pour des raisons physiologiques » au sens de l'article 10 du Sex Discrimination Order. Un emploi comme celui en question en l'espèce ne serait donc susceptible de tomber sous le coup de l'article 2, paragraphe 2, de la directive que si et dans la mesure où des activités professionnelles particulières relevant du type de l'emploi en cause sont des activités pour lesquelles le sexe de l'agent de police constitue un facteur déterminant, ce que les motifs invoqués par le Chief Constable, qui ne constitueraient que de vagues généralisations, ne justifieraient pas et ce qui ne pourrait pas être admis pour

une exclusion de portée aussi générale que celle des femmes de la RUCR.

En ce qui concerne la *troisième question*, M^me^ Johnston observe qu'en déterminant si les conditions de l'article 2, paragraphe 2, de la directive sont réunies les États membres doivent tenir compte de ce que cette disposition, en tant que dérogation à un droit humain fondamental, est d'interprétation stricte. Les tribunaux nationaux devraient exercer un contrôle si ces conditions sont réunies et l'État ou l'employeur devrait en apporter la preuve. Un État membre ne pourrait exclure qu'une activité particulière, et cela en raison de la nature ou des conditions d'exercice de celle-ci. La dérogation devrait être fondée sur des raisons objectives. Dans les conditions de l'espèce, le sexe d'un policier ne constituerait « une condition déterminante » que si l'exécution de l'activité particulière par une femme avait pour effet d'en modifier la nature ou si les conditions d'exercice de l'activité rendaient indispensable qu'elles soient effectuées par un homme afin de respecter le droit à la préservation de l'intimité, par exemple pour l'exécution de fouilles corporelles. Les objectifs allégués en l'espèce dans l'attestation du ministre et les motifs invoqués par le Chief Constable ne suffiraient pas à cet effet.

L'article 2, paragraphe 3, de la directive, auquel se réfère la *quatrième question*, au sujet des dispositions relatives à la protection de la femme, serait d'interprétation stricte et l'État ou l'employeur concernés devraient prouver que les conditions dont dépend l'application de cette disposition sont réunies. L'article 2, paragraphe 3, viserait à assurer aux femmes un traitement spécial pour protéger leur santé et leur sécurité en cas de grossesse ou de maternité, mais ne permettrait pas des mesures discriminatoires leur faisant perdre l'emploi sous prétexte de les protéger. Le Chief Constable ne prétendrait d'ailleurs même pas que les conditions des dispositions nationales du Sex Discrimination Order concernant la protection des femmes seraient remplies en l'espèce. Le fait que le ministre et le Chief Constable auraient invoqué une attestation au sens de l'article 53 du Sex Discrimination Order s'opposerait à ce qu'ils fassent valoir d'autres objectifs, tels que la protection de la femme, que d'ailleurs personne n'aurait jamais envisagée avant l'introduction de la présente procédure. En tout cas, l'exclusion en bloc des femmes de la RUCR et le refus d'une formation à l'usage d'armes à feu sans tenir compte des tâches remplies et de la personnalité de la femme en cause seraient disproportionnés au but de protection allégué. Pour réaliser cet objectif, une interdiction généralisée ne serait pas nécessaire; d'autres moyens, dont l'incidence serait moins grave pour les femmes, comme la formation des femmes au maniement et à l'usage des armes à feu et l'affectation des agents, des deux sexes, très expérimentés au maniement et à l'usage des armes à feu à des tâches nécessitant des qualifications de cet ordre, pourraient être utilisés pour atteindre le même objectif.

La réponse à la quatrième question devant être négative, la *cinquième question* n'appellerait pas de réponse. En tout cas, en appliquant l'article 3, paragraphe 2, sous c), de la directive, il faudrait tenir compte de ce que cette disposition est d'interprétation stricte. L'État ou l'employeur concerné devrait prouver que le souci de protection de la femme est fondé et que les moyens utilisés sont proportionnés et nécessaires à l'objectif poursuivi.

En ce qui concerne la possibilité pour un particulier de se prévaloir de la directive, visée par la *sixième question*, l'article 53 du Sex Discrimination Order serait contraire à la disposition claire, complète et précise de l'article 6 de la directive et ne pourrait donc

pas faire obstacle à ce que M^me^ Johnston invoque, devant les juridictions nationales, les dispositions pertinentes de la directive. Le Chief Constable et le ministre auraient agi dans les circonstances de l'espèce non pas en tant que personnes privées, mais en tant qu'instances chargées de pouvoirs légaux ou d'une mission d'intérêt public et seraient donc liés par l'effet direct de la directive. En tout cas, il faudrait admettre que les dispositions pertinentes de la directive ont un effet direct horizontal.

L'article 224 du traité CEE, auquel se réfère la *septième question*, ne permettrait pas aux États membres de déroger unilatéralement et à l'abri d'un contrôle judiciaire à tous les droits et obligations découlant des traités, et notamment à l'exercice des droits fondamentaux garantis par le droit communautaire. L'article 224 serait d'interprétation stricte et ne pourrait s'appliquer que lorsque toutes ses conditions seraient remplies. Un État membre aurait une certaine marge d'appréciation, mais non un pouvoir illimité, en dehors de tout contrôle par les tribunaux nationaux et par la Cour, en ce qui concerne la condition relative à l'ordre public et aux troubles intérieurs graves. L'État membre devrait en outre prouver qu'il prend la mesure dérogatoire pour les raisons exposées à l'article 224 et que les moyens sont proportionnés et nécessaires à l'objectif poursuivi. Il devrait avoir consulté les autres États membres et ceux-ci devraient avoir pris en commun des mesures. En tout cas, un particulier aurait la faculté d'invoquer devant une juridiction nationale tout manquement aux obligations découlant de l'article 224 pour que les parties puissent « combattre à armes égales » et que la règle de droit soit respectée lorsque l'État invoque cet article.

2. *Observations du gouvernement du Royaume-Uni*

En ce qui concerne la *première question*, le gouvernement du Royaume-Uni estime que la directive 76/207/CEE est par principe inapplicable à des actions des États membres aux fins de la sauvegarde de la sûreté de l'État ou de la protection de la sécurité publique ou de l'ordre public et que les États membres sont libres d'exclure ce domaine du champ d'application de leur législation sur l'égalité de traitement. Cela résulterait d'abord de l'interprétation de la directive en conformité avec les règles du traité et les principes généraux du droit. Le traité CEE laisserait en effet intact le pouvoir ou la faculté des États membres de prendre les mesures qu'ils peuvent croire utiles ou nécessaires aux fins précitées, comme le montrent les clauses de sauvegarde des articles 36, 48, 56, 66, 223 et 224. Il serait inconcevable qu'une directive puisse être interprétée comme restreignant ce pouvoir des États membres que le traité lui-même laisse intact. L'interprétation de la directive conformément à son objet et à son économie aboutirait au même résultat, car, pour réaliser les objectifs de la directive, consistant, ainsi qu'il résulte de ses considérants, à éviter des difficultés pour le fonctionnement du marché commun en raison des désavantages dans la concurrence que peut créer l'élimination des discriminations et à réaliser les objectifs sociaux de la Communauté, il ne serait pas nécessaire de limiter ce pouvoir des États membres. Dans des circonstances telles qu'elles existent en Irlande du Nord, un État membre serait donc en droit d'exclure, dans le but de sauvegarder la sûreté de l'État, la sécurité publique ou l'ordre public du champ d'application de sa législation sur la mise en application du principe d'égalité entre hommes et femmes des mesures comme celles prises par le Chief Constable.

En ce qui concerne la *deuxième question*, le gouvernement du Royaume-Uni observe que le libellé de l'article 2, paragraphe 2, de la directive met l'accent sur le contexte dans lequel une activité se place et dont l'aptitude d'une personne de tel ou tel sexe à être employée peut dépendre autant que de la nature des qualifications exigées. Il appartiendrait aux États membres de déterminer, en vertu de l'article 2, paragraphe 2, les activités qui doivent être exclues du champ d'application de la directive et ils auraient, à cet égard, un pouvoir discrétionnaire. En interprétant la directive et en déterminant son champ d'application, la Cour et les États membres devraient tenir compte de la nécessité de concilier le principe d'égalité de traitement avec d'autres intérêts divergents. La question de droit, posée à la Cour en l'espèce, de savoir si un emploi comme celui en question exercé dans les conditions indiquées par la juridiction de renvoi peut relever de la notion d'activité professionnelle pour laquelle le sexe du travailleur constitue une condition déterminante devrait, en prenant en considération les intérêts également fondamentaux de la sécurité nationale, recevoir une réponse affirmative.

L'énumération, demandée par la *troisième question*, des principes et critères applicables pour décider si « le sexe constitue une condition déterminante » au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la directive serait impossible. Les critères dépendraient de la nature de l'activité et du contexte dans lequel elle est assumée. Afin de concilier le principe de l'égalité et les exigences de la sûreté nationale et de la sécurité publique ou de l'ordre public, l'État membre devrait déterminer s'il est nécessaire, en raison de différences physiologiques ou de distinctions habituellement faites entre les sexes, de traiter différemment les personnes des deux sexes en ce qui concerne l'emploi ou la formation en question. A cet égard, la différence de force physique pourrait être prise en considération en raison du risque accru de vol d'armes à feu, de même que la réaction probable du public si des policières armées apparaissaient dans la rue, si elles étaient prises comme cibles d'assassinats ou si elles devaient travailler en contact avec des familles et des enfants. Ce seraient de tels critères que le Chief Constable aurait appliqués.

La notion des « dispositions » relatives à la protection de la femme au sens de l'article 2, paragraphe 3 de la directive, visée par la *quatrième question*, et illustrée par les expressions « dispositions législatives, réglementaires et administratives » au sens de l'article 3, paragraphe 2, sous c), couvrirait la politique que le Chief Constable applique dans l'exercice des pouvoirs que lui confère la loi. Cette politique aurait pour but de protéger les femmes en évitant qu'elles ne deviennent cibles d'assassinats. La portée de la « protection de la femme » ne serait pas restreinte par la mention de la grossesse et de la maternité. Cela ressortirait clairement de l'article 3, paragraphe 2, sous c), car il serait peu probable que des dispositions régissant la maternité ou la grossesse puissent cesser d'être inspirées par un « souci de protection » légitime. Il n'appartiendrait pas à la Cour de dire si le Chief Constable était fondé à appliquer sa politique. Il aurait légitimement pu prendre en considération la force physique et le statut culturel et social des femmes qui pourraient justifier, en période de troubles graves, l'adoption d'une disposition visant à la protection des femmes.

Une énumération exhaustive des critères à prendre en considération aux fins de l'article 3, paragraphe 2, sous c), telle que demandée par la *cinquième question*, serait impossible. L'interprétation de cette disposition pourrait cependant être facilitée par une compa-

raison avec la convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (25 juin 1958, *Recueil des traités des Nations unies, vol. 362,* p. 31), qui prévoit le maintien en vigueur de mesures spéciales de protection des femmes, dans des circonstances (maternité) ou des moments (nuit) déterminés ou dans certains emplois (souterrains), même si ces emplois sont également pénibles ou dangereux pour les hommes. Elle autoriserait un État à maintenir en vigueur des dispositions destinées à protéger les femmes lorsqu'il est généralement reconnu par d'autres États ou par la population en question que les personnes de ce sexe ont besoin d'une protection ou d'une assistance spéciale. L'article 8, point 4, sous b), de la charte sociale européenne imposerait d'interdire l'emploi de la main-d'œuvre féminine à des travaux ne lui convenant pas en raison de leur caractère dangereux, insalubre ou pénible. Un État membre pourrait donc, dans un souci de protection des femmes, tenir compte de l'existence et de la nature d'un état d'urgence, du caractère pénible ou dangereux de l'emploi en question et de l'usage de reconnaître aux femmes une protection ou une assistance spéciale.

Au sujet de la *sixième question,* qui n'appelle, selon lui, aucune réponse, le gouvernement du Royaume-Uni estime que les dispositions pertinentes de la directive ne sont pas suffisamment précises et inconditionnelles pour avoir un effet direct. L'article 2, paragraphe 1, et l'article 3, paragraphe 1, considérés à la lumière des dispositions suivantes de la directive et au regard des circonstances, seraient des dispositions conditionnelles et imprécises puisqu'elles seraient soumises au pouvoir ou à la faculté de tout État membre d'exclure certaines activités ou de réviser ses dispositions législatives, réglementaires et administratives conformément à l'article 9, paragraphe 2, et que les critères à appliquer dans l'exercice de ce pouvoir ou de cette faculté ne seraient pas formulées par la directive et échapperaient à toute énumération. En tout état de cause, un individu ne pourrait pas invoquer ces dispositions de la directive à l'encontre d'un employeur. Or, dans la présente affaire, le Chief Constable serait constitutionnellement indépendant de l'État et serait concerné en tant qu'employeur qui décide de recruter ou de ne pas recruter une personne déterminée. La directive n'aurait pas d'effets directs dans de telles relations. La conclusion contraire aboutirait à une discrimination injustifiée et illogique entre secteurs public et privé et entre les États membres selon la répartition des fonctions entre les secteurs public ou privé pour des activités similaires.

En ce qui concerne l'article 224 du traité, visé par la *septième question,* il appartiendrait à l'État membre de déterminer quelles mesures doivent être prises en cas de troubles graves. La situation en Irlande du Nord devrait manifestement être considérée comme une situation de troubles intérieurs graves affectant l'ordre public. Le fonctionnement du marché commun ne serait pas affecté par une politique visant à engager uniquement des hommes dans des tâches de police armée. En outre, un individu ne pourrait pas invoquer le fait qu'un État membre n'a pas entrepris les consultations avec d'autres États membres pour se prévaloir de l'article 224. Le recours prévu par le traité en cas d'usage abusif de l'article 224 serait indiqué à l'article 225; l'article 224 ne conférerait aucun droit aux individus leur permettant d'empêcher l'exercice des pouvoirs que détiennent les États membres en vertu de cet article.

3. *Observations de la Commission*

La Commission observe tout d'abord que les dérogations que la directive 76/207/CEE prévoit, dans son article 2, paragraphes 2 et 3, à l'interdiction de traitement différencié entre homme et femme et qui ont trait à la

nature ou aux conditions d'exercice des activités ou formations professionnelles en question et à la protection de la femme ne sont pas pertinentes en l'espèce. Elles ne viseraient pas expressément la sûreté de l'État ou le maintien de l'ordre. Toutefois, le traité CEE envisagerait, dans son *article 224*, de telles hypothèses, et on ne saurait donc exclure la possibilité d'une dérogation au principe d'égalité pour ces motifs soit en vertu des dispositions de la directive elle-même, soit en vertu de l'article 224 du traité CEE.

La directive devrait être interprétée à la lumière de l'article 224 du traité CEE. La Commission serait disposée à admettre que la situation en Irlande du Nord à l'époque des faits, en 1980, pouvait justifier l'application de cet article au motif de « troubles intérieurs graves affectant l'ordre public ». Pour les raisons exposées plus loin, il ne serait pas nécessaire d'examiner si un particulier peut se prévaloir du fait que le Royaume-Uni n'a jamais consulté les autres États membres à ce sujet. Vu l'article 224 du traité CEE, il ne serait pas strictement nécessaire d'examiner les dérogations prévues par la directive elle-même. Sur ce point, la Commission observe cependant que si aucune dérogation tenant à la sûreté de l'État ou à la protection de l'ordre public ou de la sécurité publique n'est prévue expressément, de telles considérations peuvent néanmoins amener à réserver certaines activités professionnelles aux personnes d'un seul et même sexe. Ainsi, la Commission serait disposée à admettre comme pouvant être fondée la décision de principe de ne pas armer les femmes ou de réserver certaines activités de police aux hommes armés, dans la situation donnée en Irlande du Nord, et qu'une telle politique peut être adoptée pour protéger les femmes policiers.

Une dérogation par une simple décision administrative sans appel ou contrôle juridictionnel, telle que l'article 53 du Sex Discrimination Order la prévoit, à un principe fondamental du droit communautaire ne serait cependant admissible ni en vertu de l'article 224 du traité CEE ni en vertu de la directive elle-même. L'article 224 imposerait en tout cas l'obligation de consultation. Les dérogations de la directive exigeraient notamment la possibilité d'un contrôle juridictionnel, prévu sans exception possible à l'article 6 de la directive. Il ne serait donc pas possible d'écarter le contrôle juridictionnel pour des motifs de sûreté de l'État ou d'ordre public. Il ne suffirait pas qu'un État membre affirme qu'il a pris une mesure en vertu d'une dérogation prévue par le traité ou une disposition du droit dérivé, mais il devrait prouver que les conditions en sont remplies, et cela sous le contrôle de la Cour.

Dans le cadre de l'article 224 du traité, il ne faudrait pas seulement prouver la motivation des décisions prises par la situation, mais aussi leur nécessité pour y faire face et le respect de la proportionnalité. A cet égard, on pourrait établir un parallèle avec les dérogations prévues par les articles 36 et 48, paragraphe 3, du traité CEE, qui ne confèrent aucun domaine réservé aux États membres. Le fait qu'une situation exceptionnelle du type envisagé par l'article 224 se soit produite ne suffirait donc pas pour qu'un État membre puisse déroger, et cela sans contrôle juridictionnel, à un principe fondamental du droit communautaire. Sous l'aspect du principe de proportionnalité, il faudrait surtout déterminer en l'espèce s'il était nécessaire et admissible, dans la situation existant en 1980, non seulement d'exclure les femmes policiers de certaines

tâches, mais encore de les licencier ou de ne pas renouveler leur contrat. Il n'aurait pas encore été démontré en l'espèce qu'il n'eût pas été suffisant d'affecter M^me^ Johnston à des tâches sans port d'armes comme cela avait été fait avant, pendant ses six années de service à la RUC Full-time Reserve.

En ce qui concerne la *deuxième question*, la Commission considère qu'en raison des conditions d'exercice et de fonction telles qu'elles sont décrites par la juridiction de renvoi, mais non en raison de la nature, un emploi à temps complet comme membre armé de la police auxiliaire ou la formation au maniement des armes à feu peut être couvert par l'article 2, paragraphe 2, de la directive. Elle se réfère à cet égard à la circonstance que, dans les autres parties du Royaume-Uni, le sexe n'est pas considéré comme une condition déterminante. Cette différence résiderait donc dans les conditions d'exercice des activités et de la formation des policiers.

En ce qui concerne la *troisième question*, il suffirait, sans donner une liste exhaustive, de souligner les éléments suivants: une dérogation devrait être justifiée non par rapport à un emploi considéré globalement, mais par rapport aux tâches spécifiques qu'il comporte. Ainsi, M^me^ Johnston aurait pu être affectée à certaines tâches de policier pouvant être exercées sans port d'armes. Une telle solution pourrait s'imposer en raison du principe de proportionnalité. Il en irait de même pour l'exclusion de certaines formations afférentes à des tâches particulières.

La réponse à la *quatrième question* devrait être affirmative dans les circonstances de l'espèce, du moins en ce qui concerne l'article 3, paragraphe 2, sous c), de la directive, qui mentionne expressément les dispositions administratives.

En ce qui concerne la *cinquième question*, la Commission observe, sans fournir une liste exhaustive de critères devant être pris en considération aux fins de l'article 3, paragraphe 2, sous c), de la directive, que la nécessité de l'interdiction ou de la restriction de l'emploi des femmes dans une activité donnée peut cesser de se justifier si la situation sociale ou technique qui l'avait justifiée change. En l'espèce, le souci de protection resterait probablement fondé tant que la situation d'ordre public en Irlande du Nord restera sensiblement plus précaire que dans le reste du Royaume-Uni.

Sur la *sixième question*, la Commission souligne que le Chief Constable ne saurait invoquer l'attestation établie par le ministre. Il ne serait pas compatible avec l'article 6 de la directive que l'État se base sur une disposition de sa propre législation pour dénier aux justiciables le droit d'invoquer devant les juridictions nationales les dispositions internes qui mettent en œuvre la directive. L'attestation du ministre devrait par conséquent être écartée. La juridiction nationale devrait statuer par ailleurs dans le seul cadre du droit national. Celui-ci permettrait de résoudre le litige sans qu'il soit nécessaire d'examiner si une quelconque autre disposition de la directive peut être directement invoquée par un particulier devant une juridiction nationale.

La *septième question*, sous a), ne se poserait pas puisque la seule disposition à invoquer en l'espèce serait celle de l'article 6 de la directive. L'obligation pour l'État concerné de se soumettre à un contrôle des institutions communautaires et le droit des justiciables de former des recours devant les juridictions nationales ne sauraient en effet être écartés sur la base de l'article 224 du traité CEE. De même, la réponse à la partie sous b) de cette question serait négative puisque l'attestation du ministre ne pourrait pas être invoquée et l'affaire principale devrait être examinée quant au fond par la juridiction nationale.

**III — Procédure orale**

A l'audience du 9 octobre 1985, des observations orales ont été présentées pour M^me^ Johnston par MM. A. Lester, QC, et D. Smyth, barrister, pour le gouvernement du Royaume-Uni par MM. F. Jacobs, QC, et R. Plender, pour le gouvernement danois par M. L. Mikaelsen et pour la Commission des Communautés européennes par MM. A. Toledano Laredo et J. Currall.

Le *gouvernement danois* a limité son intervention à l'interprétation de l'article 224 du traité CEE. Il a observé que cet article permet de neutraliser toutes règles du droit communautaire et laisse une marge d'évaluation très large aux États membres. Ils ne seraient pas soumis à cet égard à un contrôle judiciaire, sauf en cas d'abus. Les pouvoirs que cet article réserve aux États membres seraient à interpréter d'une manière large.

L'avocat général a présenté ses conclusions à l'audience du 28 janvier 1986.

## En droit

1 Par décision du 8 août 1984, parvenue à la Cour le 4 septembre suivant, l'Industrial Tribunal of Northern Ireland, à Belfast, a posé, en vertu de l'article 177 du traité CEE, plusieurs questions préjudicielles sur l'interprétation de la directive 76/207 du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes (JO L 39, p. 40), et de l'article 224 du traité CEE.

2 Ces questions ont été posées dans le cadre d'un litige opposant M^me^ Marguerite I. Johnston au Chief Constable de la Royal Ulster Constabulary (ci-après RUC). Ce dernier est l'autorité compétente pour nommer des membres auxiliaires des forces de police dans la RUC Reserve en Irlande du Nord, et cela notamment à des emplois à temps complet, sur la base de contrats conclus pour trois ans et renouvelables, dans la RUC Full-time Reserve. Le litige porte sur le refus du Chief Constable de renouveler le contrat de M^me^ Johnston en tant que membre de la RUC Full-time Reserve et de lui donner une formation professionnelle dans le maniement et l'usage d'armes à feu.

3 Il ressort de la décision de renvoi que les dispositions des Royal Ulster Constabulary Reserve (Appointment and Conditions of Service) Regulations (NI) 1973, qui règlent les modalités de la nomination et les conditions de travail dans la police auxiliaire, ne font aucune différence qui soit d'importance en l'espèce entre les hommes et les femmes. Il résulte en outre des articles 10 et 19 du Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976 — SI 1976, n° 1042 (NI 15) —, lequel établit des règles visant à éliminer des discriminations fondées sur le sexe et à mettre en œuvre le principe d'égalité dans l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle et les conditions de travail, que l'interdiction de discrimination s'applique aux emplois dans la police et que les hommes et les femmes ne doivent pas être traités différemment à cet égard, sauf quant aux exigences relatives à la taille, à l'uniforme, à l'équipement ou aux allocations pour uniforme ou équipement. Toutefois, selon l'article 53, paragraphe 1, du Sex Discrimination Order, aucune de ses dispositions interdisant des discriminations

« ne peut avoir pour effet de rendre illégal un acte intervenu aux fins de sauvegarder la sûreté de l'État ou de protéger la sécurité ou l'ordre publics »,

et, selon le paragraphe 2 de cet article,

« un certificat signé par le ministre ou en son nom et attestant qu'un acte décrit dans le certificat est intervenu à l'une des fins énoncées au paragraphe 1 constitue la preuve irréfragable que cet acte est intervenu à cette fin ».

4 Au Royaume-Uni, les policiers ne portent, en général, pas d'armes à feu dans l'exercice de leurs fonctions, sauf pour des opérations particulières, aucune différence n'étant faite à cet égard entre les hommes et les femmes. En raison du nombre élevé d'attentats dont des policiers ont été victimes en Irlande du Nord depuis des années, le Chief Constable de la RUC a estimé ne pas pouvoir maintenir cette pratique. Il a décidé que, dans la RUC et la RUC Reserve, les hommes porteraient des armes à feu dans l'exercice normal de leurs fonctions, mais que les femmes n'en seraient pas équipées et ne recevraient pas de formation au maniement et au tir d'armes à feu.

5 Dans ces circonstances, le Chief Constable a estimé en 1980 que le nombre de femmes dans la RUC était suffisant pour les tâches particulières qui sont généralement confiées aux effectifs féminins. Les tâches générales de police comportant fréquemment des missions nécessitant le port d'armes, il a considéré que ces tâches ne devaient plus être confiées à des femmes et a décidé de ne plus offrir ou renouveler des contrats à des femmes dans la RUC Full-time Reserve que lorsque celles-ci devaient remplir des tâches réservées aux effectifs féminins. Après cette décision, sauf dans un cas, aucun contrat n'a plus été offert ou renouvelé à une femme dans la RUC Full-time Reserve.

6 Selon la décision de renvoi, M^me^ Johnston avait été, de 1974 à 1980, membre de la RUC Full-time Reserve. Elle y avait rempli efficacement des tâches générales de police en uniforme telles qu'assurer la permanence au poste, participer à des patrouilles mobiles, conduire le véhicule de patrouille et participer à la fouille des personnes conduites au poste. En remplissant ces tâches, elle n'était pas armée et elle était normalement accompagnée, à l'extérieur du poste de police, par un homme armé de la RUC Full-time Reserve. En 1980, le Chief Constable a refusé de renouveler son contrat en raison de sa nouvelle politique, ci-dessus mentionnée, à l'égard des femmes membres de la RUC Full-time Reserve.

7 M^me^ Johnston a introduit un recours devant l'Industrial Tribunal contre le refus, opposé en application de cette nouvelle politique, de renouveler son contrat et de lui donner une formation au maniement d'armes à feu, en faisant valoir qu'elle avait fait l'objet d'une discrimination illégale, interdite par le Sex Discrimination Order.

8 Au cours de la procédure devant l'Industrial Tribunal, le Chief Constable a présenté un certificat du Secretary of State par lequel ce ministre du gouvernement du Royaume-Uni attestait, conformément à l'article 53 du Sex Discrimination Order, précité, que « l'acte par lequel la Royal Ulster Constabulary a refusé d'offrir à M^me^ Marguerite I. Johnston un nouvel emploi à plein-temps au sein de la Royal Ulster Constabulary Reserve est intervenu aux fins: a) de sauvegarder la sûreté de l'État; et b) de protéger la sécurité et l'ordre publics ».

9 M^me^ Johnston, quant à elle, s'est référée à la directive 76/207. Celle-ci vise en effet, selon son article 1^er^, la mise en œuvre 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. Ce principe implique, selon l'article 2, paragraphe 1, l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, sous réserve toutefois des dérogations admises par les paragraphes 2 et 3. Aux fins de l'application de ce principe dans les différents domaines, les articles 3 à 5 imposent aux États membres notamment la suppression des dispositions législatives, réglementaires et administratives qui y sont contraires et la révision de celles des dispositions législatives, réglementaires et administratives pour lesquelles le souci de protection qui les avait inspirées à l'origine n'est plus fondé. Selon l'article 6, toute personne qui s'estime lésée par une discrimination doit pouvoir faire valoir ses droits par voie juridictionnelle.

10 Afin d'être mis en mesure de statuer sur ce litige, l'Industrial Tribunal a posé à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

« 1) La directive 76/207 du Conseil, considérée tant en elle-même qu'à la lumière des circonstances de la présente affaire, doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle permet à un État membre d'exclure de son champ d'application des actes de discrimination fondés sur le sexe quant à l'accès à l'emploi, opérés dans le but de sauvegarder la sûreté de l'État ou de protéger l'ordre public ou la sécurité publique?

2) Cette directive, considérée tant en elle-même qu'à la lumière des circonstances de la présente affaire, permet-elle de ranger un emploi à plein-temps comme membre armé de la police auxiliaire ou la formation au maniement et à l'usage d'armes à feu en vue d'un tel emploi parmi les activités professionnelles et, le cas échéant, les formations y conduisant, pour lesquelles, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante, au sens de l'article 2, paragraphe 2?

3) Quels sont les principes et critères que les États membres doivent appliquer pour décider si 'le sexe constitue une condition déterminante' au sens de l'article 2, paragraphe 2, en ce qui concerne, d'une part, les 'activités professionnelles' d'un membre armé de la police auxiliaire et, d'autre part, 'les formations y conduisant', soit en raison de leur nature, soit en raison des conditions de leur exercice?

4) La politique appliquée par un chef de la police, responsable de par la loi de la direction et du contrôle de la police, selon laquelle les femmes membres de la police ne doivent pas porter d'armes à feu, peut-elle — compte tenu des circonstances de la présente affaire — constituer une 'disposition relative à la protection de la femme' au sens de l'article 2, paragraphe 3, ou une 'disposition administrative' inspirée par un 'souci de protection' au sens de l'article 3, paragraphe 2, sous c), de la directive?

5) En cas de réponse affirmative à la question 4, quels sont les principes et critères que les États membres doivent appliquer pour décider si le 'souci de protection' est 'fondé' au sens de l'article 3, paragraphe 2, sous c)?

6) La demanderesse peut-elle, dans les circonstances de l'espèce, se prévaloir du principe de l'égalité de traitement contenu dans les dispositions en cause de la directive, devant les juridictions nationales des États membres?

7) En cas de réponse affirmative à la question 6

a) L'article 224 du traité CEE considéré en lui-même doit-il être interprété en ce sens qu'il autorise les États membres, lorsqu'ils sont confrontés à des troubles intérieurs graves affectant l'ordre public, à s'affranchir des obligations qui, en temps normal, leur incomberaient (ou incomberaient à des employeurs situés dans leur champ de compétence) en vertu de la directive?

b) Dans ce cas, un individu peut-il, pour empêcher un État membre de se prévaloir de l'article 224 du traité CEE, invoquer le fait que cet État membre n'a pas entrepris de consultations avec d'autres États membres? »

11 Afin de pouvoir donner à ces questions des réponses utiles pour la solution du litige au principal, il y a lieu de préciser la situation sur laquelle l'Industrial Tribunal est appelé à statuer. Ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, le Chief Constable a reconnu devant l'Industrial Tribunal que, parmi les dispositions du Sex Discrimination Order, seul l'article 53 était susceptible de justifier sa position. M^me^ Johnston a admis, de son côté, que le certificat délivré par le Secretary of State la priverait de tout recours si l'on appliquait le droit national isolément et elle s'est basée sur les dispositions de la directive pour écarter les effets de l'article 53 du Sex Discrimination Order.

12 Il apparaît donc que les questions posées par l'Industrial Tribunal visent d'abord à savoir s'il est compatible avec le droit communautaire et avec la directive 76/207 qu'une juridiction nationale soit empêchée par une règle comme celle prévue à l'article 53, paragraphe 2, du Sex Discrimination Order d'exercer pleinement son contrôle juridictionnel (partie de la sixième question). Ensuite, les questions posées par l'Industrial Tribunal sont destinées à mettre celui-ci en mesure d'apprécier si et sous quelles conditions les dispositions de la directive permettent, dans une situation comme celle de l'espèce, de traiter différemment les hommes et les femmes dans les emplois de la police pour des raisons de protection de la sécurité publique, telles qu'elles figurent à l'article 53, paragraphe 1, du Sex Discrimination Order (première à cinquième questions). Les questions posées doivent permettre en outre à la juridiction de renvoi de savoir si les dispositions de la directive peuvent, le cas échéant, être invoquées à l'encontre d'une règle contraire du droit national (autre partie de la sixième question). Selon les réponses à donner à ces questions, il pourrait enfin se poser la question de savoir si l'article 224 du traité CEE peut être invoqué par un État membre pour écarter les obligations que la directive lui impose dans un cas comme celui de l'espèce (septième question).

**Sur le droit à un recours juridictionnel effectif**

13 Il convient donc d'examiner d'abord la partie de la sixième question qui vise à savoir si le droit communautaire, et plus particulièrement la directive 76/207, oblige les États membres à assurer le contrôle effectif, par leurs juridictions nationales, du respect des dispositions de la directive et de la législation nationale destinée à la mettre en œuvre.

14 Selon M^me^ Johnston, une disposition comme l'article 53, paragraphe 2, du Sex Discrimination Order est contraire à l'article 6 de la directive en ce qu'elle s'oppose à l'exercice de tout contrôle juridictionnel par la juridiction nationale compétente.

15 Le gouvernement du Royaume-Uni observe que l'article 6 de la directive n'oblige pas les États membres à soumettre à un contrôle juridictionnel toute question pouvant se poser dans l'application de la directive, même dans le domaine de la sécurité nationale et de la sécurité publique. Des règles de preuve, comme celle de l'article 53, paragraphe 2, du Sex Discrimination Order seraient fréquentes dans le droit procédural national. Elles trouveraient leur justification dans le fait que les questions de sécurité nationale et de sécurité publique ne pourraient être utilement appréciées que par l'autorité politique compétente, à savoir le ministre qui délivre le certificat en cause.

16 La Commission estime que reconnaître un effet comme celui prévu à l'article 53, paragraphe 2, du Sex Discrimination Order au certificat d'un ministre reviendrait à dénier tout contrôle juridictionnel et serait donc contraire à un principe fondamental du droit communautaire et à l'article 6 de la directive.

17 A cet égard, il convient de rappeler d'abord que l'article 6 de la directive impose aux États membres l'obligation d'introduire dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à toute personne qui s'estime lésée par une discrimination « de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle ». Il découle de cette disposition que les États membres sont tenus de prendre des mesures qui soient suffisamment efficaces pour atteindre l'objet de la directive et de faire en sorte que les droits ainsi conférés puissent être effectivement invoqués devant les tribunaux nationaux par les personnes concernées.

18 Le contrôle juridictionnel imposé par cet article est l'expression d'un principe général de droit qui se trouve à la base des traditions constitutionnelles communes aux États membres. Ce principe a également été consacré par les articles 6 et 13 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, du 4 novembre 1950. Comme il a été reconnu par la déclaration commune de l'Assemblée, du Conseil et de la Commission, en date du 5 avril 1977 (JO C 103, p. 1), et par la jurisprudence de la Cour, il convient de tenir compte des principes dont s'inspire cette convention dans le cadre du droit communautaire.

19 En vertu de l'article 6 de la directive, interprété à la lumière du principe général indiqué, toute personne a droit à un recours effectif devant une juridiction compétente contre les actes dont elle estime qu'ils portent atteinte à l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la directive 76/207. Il appartient aux États membres d'assurer un contrôle juridictionnel effectif sur le respect des dispositions applicables du droit communautaire et de la législation nationale destinée à mettre en œuvre les droits prévus par la directive.

20 Une disposition qui, comme l'article 53, paragraphe 2, du Sex Discrimination Order, confère à la présentation d'un certificat tel que celui litigieux en l'espèce un effet de preuve irréfragable que les conditions d'une dérogation au principe d'égalité de traitement sont remplies permet à l'autorité compétente de priver le particu-

lier de la possibilité de faire valoir, par voie juridictionnelle, les droits reconnus par la directive. Une telle disposition est donc contraire au principe d'un contrôle juridictionnel effectif consacré par l'article 6 de la directive.

21 Il y a dès lors lieu de répondre à cette partie de la sixième question posée par l'Industrial Tribunal que le principe d'un contrôle juridictionnel effectif consacré par l'article 6 de la directive 76/207 du Conseil, du 9 février 1976, s'oppose à ce qu'un effet de preuve irréfragable, excluant tout pouvoir de contrôle du juge, soit reconnu à un certificat d'une autorité nationale affirmant qu'il est satisfait aux conditions requises pour déroger au principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes aux fins de la protection de la sécurité publique.

**Sur l'applicabilité de la directive 76/207 à des mesures prises pour protéger la sécurité publique**

22 Il convient d'examiner ensuite la première question par laquelle l'Industrial Tribunal veut savoir si, eu égard à l'absence, dans la directive 76/207, d'une disposition expresse concernant des mesures prises dans le but de sauvegarder la sûreté de l'État ou de protéger l'ordre public, et plus particulièrement la sécurité publique, la directive est applicable à de telles mesures.

23 Selon M^me^ Johnston, il n'existe, à de telles fins, aucune dérogation générale au principe fondamental de l'égalité, sans rapport avec des activités professionnelles particulières et leurs nature et conditions d'exercice. Une telle dérogation au seul motif qu'une discrimination poursuit des buts comme la protection de la sécurité publique donnerait aux États membres la possibilité de se soustraire unilatéralement aux obligations que leur impose la directive.

24 Le gouvernement du Royaume-Uni estime que les clauses de sauvegarde des articles 36, 48, 56, 66, 223 et 224 du traité CEE montrent que ni le traité ni, par conséquent, le droit dérivé de celui-ci ne s'appliquent aux domaines visés par la question du juge national et ne restreignent le pouvoir des États membres de prendre les mesures qu'ils jugent utiles ou nécessaires à ces fins. Les mesures visées par la première question ne relèveraient donc pas du champ d'application de la directive.

25 La Commission propose d'interpréter la directive à la lumière de l'article 224 du traité CEE, de sorte que des considérations de sécurité publique pourraient, dans les conditions particulières prévues par cet article et sous réserve d'un contrôle juridictionnel, justifier des dérogations à l'égalité de traitement même lorsque les conditions strictes de l'article 2, paragraphes 2 et 3, de la directive ne sont pas remplies.

26 A cet égard, il y a lieu de constater que le traité ne prévoit des dérogations applicables en cas de situations susceptibles de mettre en cause la sécurité publique que dans ses articles 36, 48, 56, 223 et 224 qui concernent des hypothèses exceptionnelles bien délimitées. En raison de leur caractère limité, ces articles ne se prêtent pas à une interprétation extensive et ne permettent pas d'en déduire une réserve générale, inhérente au traité, pour toutes mesures prises au titre de la sécurité publique. Reconnaître une réserve générale à toute disposition du droit communautaire, en dehors des conditions spécifiques des dispositions du traité, risquerait de porter atteinte au caractère contraignant et à l'application uniforme du droit communautaire.

27 Il s'ensuit qu'il n'existe aucune réserve générale à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes pour des mesures motivées par la protection de la sécurité publique, mis à part l'application éventuelle de l'article 224 du traité, qui concerne une situation tout à fait exceptionnelle et fait l'objet de la septième question. C'est donc d'abord dans le cadre de l'application des dispositions spécifiques de la directive que les faits qui ont donné lieu à l'invocation, par l'autorité compétente, des exigences de la protection de la sécurité publique doivent, le cas échéant, être pris en considération.

28 Il y a dès lors lieu de répondre à la première question que des discriminations fondées sur le sexe, opérées pour des raisons tenant à protéger la sécurité publique, doivent être examinées à la lumière des dérogations au principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes prévues par la directive 76/207.

**Sur les dérogations admises en raison des conditions d'exercice de l'activité professionnelle**

29 Par les deuxième et troisième questions, l'Industrial Tribunal vise l'interprétation de la dérogation au principe d'égalité de traitement prévue par l'article 2, paragraphe 2, de la directive afin d'être mis en mesure d'apprécier si une différence de

traitement comme celle litigieuse est couverte par cette dérogation. A cet effet, il demande à connaître les critères et principes selon lesquels il y a lieu de déterminer si une activité comme celle en question en l'espèce fait partie des activités pour lesquelles, « en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante ».

30 M^me^ Johnston estime qu'une réponse à cette question n'est pas possible dans des termes aussi généraux. Elle aurait toujours donné satisfaction dans l'exercice de ses fonctions dans la police. Les femmes seraient parfaitement aptes à être formées au maniement d'armes à feu. Il appartiendrait à l'Industrial Tribunal d'apprécier, au regard des tâches concrètes qu'elle serait appelée à remplir, si une dérogation en vertu de l'article 2, paragraphe 2, de la directive est possible. Cette disposition ne permettrait pas de l'exclure globalement de tout emploi dans la RUC Full-time Reserve.

31 Selon le gouvernement du Royaume-Uni, les États membres ont un pouvoir discrétionnaire pour apprécier si, en raison d'exigences de la sûreté nationale et de la sécurité publique ou de l'ordre public, les conditions d'exercice d'une activité professionnelle dans la police s'opposent à ce que cette activité soit exercée par une femme équipée d'armes à feu. Les États membres pourraient prendre en considération à cet égard des critères comme la différence de force physique, la réaction probable du public à l'apparition de femmes policiers armées et le risque d'attentats contre celles-ci. La décision prise par le Chief Constable étant prise en appliquant de tels critères, elle serait couverte par l'article 2, paragraphe 2, de la directive.

32 La Commission estime qu'en raison de ses conditions d'exercice, mais non en raison de sa nature, l'activité de policier armé pourrait être considérée comme une activité pour laquelle le sexe est une condition déterminante. Une dérogation devrait cependant être justifiée par rapport à des tâches spécifiques, et non par rapport à un emploi considéré globalement. Il faudrait notamment respecter le principe de proportionnalité. Il appartiendrait à la juridiction nationale d'apprécier la discrimination litigieuse sous cet aspect.

33 A cet égard, il convient tout d'abord de constater que, dans la mesure où, en raison des exigences de la protection de la sécurité publique, les autorités compétentes en matière de police en Irlande du Nord ont décidé de ne plus se conformer

à la règle, généralement appliquée dans d'autres parties du Royaume-Uni, d'une police non armée dans l'exercice normal de ses fonctions, cette décision ne comporte en soi aucune distinction entre hommes et femmes et ne relève donc pas du champ d'application du principe d'égalité de traitement. Ce n'est que pour autant que le Chief Constable a décidé que des femmes ne seraient ni équipées d'armes à feu ni formées à leur usage, que les tâches générales de police seraient désormais réservées aux hommes armés et que les contrats des femmes dans la RUC Full-time Reserve qui avaient, comme M^me^ Johnston, auparavant été chargées de tâches générales de la police ne seraient pas renouvelés, qu'une appréciation de ces mesures à la lumière des dispositions de la directive entre en ligne de compte.

34 Étant donné que le Sex Discrimination Order s'applique, comme il ressort de la décision de renvoi, selon une disposition expresse aux emplois dans la police et qu'à cet égard aucune distinction n'est faite entre les hommes et les femmes dans les dispositions spécifiques applicables, la nature de l'activité professionnelle dans la police n'entre pas en considération pour justifier la discrimination litigieuse. Il y a lieu d'examiner, en revanche, si, en raison des conditions spécifiques d'exercice de l'activité décrite dans la décision de renvoi, le sexe constitue pour celle-ci une condition déterminante.

35 Ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, la politique à l'égard des femmes dans la RUC Full-time Reserve a été adoptée par le Chief Constable parce qu'il estimait que, si les femmes étaient équipées d'armes à feu, elles risqueraient de devenir plus fréquemment des cibles d'attentats et leurs armes pourraient tomber dans les mains de leurs assaillants, que le public percevrait mal le port d'armes par des femmes, lequel serait trop en contradiction avec l'idéal d'une police non armée, et que des femmes armées seraient moins efficaces dans les activités de police du domaine social en contact avec les familles et les enfants pour lesquelles leurs services seraient particulièrement appréciés. Le Chief Constable a ainsi motivé sa politique par rapport aux conditions particulières dans lesquelles l'activité de police doit se dérouler dans la situation existant en Irlande du Nord, compte tenu des exigences de la protection de la sécurité publique dans une situation de troubles intérieurs graves.

36 S'agissant de savoir si une telle motivation est susceptible d'être couverte par l'article 2, paragraphe 2, de la directive, il convient d'observer d'abord que, en tant que dérogation à un droit individuel consacré par la directive, cette disposition est d'interprétation stricte. Il y a lieu, toutefois, d'admettre que les conditions de l'exercice de l'activité professionnelle des membres d'une police armée sont déter-

minées par l'environnement dans lequel ces activités sont exercées. A cet égard, on ne saurait exclure la possibilité que, dans une situation de troubles intérieurs graves, le port d'armes à feu par des femmes policiers puisse créer des risques supplémentaires d'attentats sur elles et puisse dès lors être contraire aux exigences de la sécurité publique.

37 Dans de telles circonstances, les conditions d'exercice de certaines activités de police peuvent être telles que le sexe constitue une condition déterminante pour leur exercice. Un État membre peut alors réserver à des hommes ces tâches ainsi que la formation professionnelle y conduisant. Dans un tel cas, les États membres sont obligés, comme il résulte de l'article 9, paragraphe 2, de la directive, d'examiner périodiquement les activités en cause en vue d'apprécier si, compte tenu de l'évolution sociale, la dérogation au régime général de la directive peut encore être maintenue.

38 Il convient de rappeler en outre que, en déterminant la portée de toute dérogation à un droit individuel, tel que l'égalité de traitement entre hommes et femmes, consacrée par la directive, il faut respecter le principe de proportionnalité, qui fait partie des principes généraux du droit qui sont à la base de l'ordre juridique communautaire. Ce principe exige que les dérogations ne dépassent pas les limites de ce qui est approprié et nécessaire pour atteindre le but recherché et il exige de concilier, dans toute la mesure du possible, le principe d'égalité de traitement avec les exigences de la sécurité publique qui sont déterminantes pour les conditions d'exercice de l'activité en question.

39 Dans le cadre de la répartition des compétences prévue par l'article 177 du traité CEE, il incombe à la juridiction nationale de dire si les motifs sur lesquels le Chief Constable s'est basé sont effectivement fondés et justifient la mesure concrète prise dans le cas de M^me^ Johnston. Il lui appartient également de veiller au respect du principe de proportionnalité et de vérifier si le refus de renouveler le contrat de M^me^ Johnston ne pourrait pas être évité par l'attribution, à des femmes, des tâches qui peuvent, sans risques pour les buts poursuivis, être effectuées sans armes.

40 Il y a donc lieu de répondre aux deuxième et troisième questions posées par l'Industrial Tribunal que l'article 2, paragraphe 2, de la directive 76/207 est à interpréter en ce sens que, en appréciant si, en raison des conditions d'exercice de l'activité de policier, le sexe constitue pour cette activité professionnelle une condition déterminante, un État membre peut prendre en considération des exigences de

la protection de la sécurité publique pour réserver, dans une situation interne caractérisée par des attentats fréquents, les tâches générales de la police à des hommes équipés d'armes à feu.

**Sur les dérogations admises dans un souci de la protection de la femme**

41 L'Industrial Tribunal demande ensuite, par ses quatrième et cinquième questions, que la Cour interprète les notions de « protection de la femme » au sens de l'article 2, paragraphe 3, de la directive ainsi que de « souci de protection » au sens de l'article 3, paragraphe 2, sous c), inspirant certaines dispositions nationales, afin d'être mis en mesure d'apprécier si la différence de traitement litigieuse peut rentrer dans le champ d'application des dérogations au principe d'égalité de traitement prévues à ces fins.

42 Selon M^me^ Johnston, ces dispositions sont d'interprétation stricte et ne visent qu'à assurer aux femmes un traitement spécial pour protéger leur santé et leur sécurité en cas de grossesse ou de maternité. Tel ne serait pas le cas de l'exclusion totale des femmes du service armé dans la police.

43 Le gouvernement du Royaume-Uni fait valoir que la politique à l'égard des femmes dans la RUC Full-time Reserve a pour but de protéger les femmes en évitant qu'elles ne deviennent cibles d'attentats. La notion de protection de la femme serait susceptible de couvrir un tel but en période de troubles graves. La Commission est également d'avis qu'une situation exceptionnelle comme celle existant en Irlande du Nord et les dangers qui en résultent pour les policiers de sexe féminin équipées d'armes à feu sont susceptibles d'être pris en considération sous l'aspect de la protection de la femme.

44 A cet égard, il y a lieu d'observer que, tout comme l'article 2, paragraphe 2, de la directive, son paragraphe 3, qui détermine également la portée de l'article 3, paragraphe 2, sous c), est d'interprétation stricte. Il résulte de la mention expresse de la grossesse et de la maternité que la directive entend assurer, d'une part, la protection de la condition biologique de la femme et, d'autre part, les rapports particuliers entre la femme et son enfant. Cette disposition de la directive ne permet donc pas d'exclure les femmes d'un emploi au motif que l'opinion publique exigerait qu'elles soient davantage protégées que les hommes contre des risques qui concer-

nent les hommes et les femmes de la même manière et qui sont distincts des besoins de protection spécifiques de la femme tels que les besoins expressément mentionnés.

45 Il n'apparaît pas que les risques et dangers auxquels sont exposées les femmes dans l'exercice de leurs fonctions dans la police, dans une situation comme celle de l'Irlande du Nord, soient différents de ceux auxquels est également exposé tout homme dans l'exercice de ces mêmes fonctions. Une exclusion globale des femmes d'une telle activité professionnelle en raison d'un risque général et non spécifique aux femmes pour des raisons de protection de la sécurité publique ne rentre pas dans le cadre des différences de traitement que l'article 2, paragraphe 3, de la directive admet dans un souci de protection de la femme.

46 Il y a dès lors lieu de répondre aux quatrième et cinquième questions de l'Industrial Tribunal que les différences de traitement entre hommes et femmes que l'article 2, paragraphe 3, de la directive 76/207 admet dans un souci de protection de la femme ne comprennent pas des risques et dangers, comme ceux auxquels est exposé tout policier armé dans l'exercice de ses fonctions dans une situation donnée, qui ne concernent pas les femmes d'une manière spécifique en tant que telles.

*Sur l'effet de la directive 76/207*

47 L'Industrial Tribunal veut savoir encore, par sa sixième question, si un particulier peut se prévaloir, dans le cadre d'un litige porté devant une juridiction nationale, des dispositions de la directive. Compte tenu de ce qui précède, cette question se pose plus particulièrement au regard des articles 2 et 6 de la directive.

48 M^me^ Johnston estime que l'article 2, paragraphe 1, de la directive est inconditionnel et suffisamment clair et précis pour produire un effet direct. Il pourrait être invoqué contre le Chief Constable en tant qu'autorité publique. En tout état de cause, la directive produirait un effet direct horizontal même à l'égard des particuliers.

49 Selon le gouvernement du Royaume-Uni, l'article 2, paragraphe 1, de la directive est une disposition conditionnelle en ce qu'elle est soumise à des dérogations que les États membres peuvent apprécier d'une manière discrétionnaire. Le Chief Constable serait constitutionnellement indépendant de l'État et ne serait concerné, en l'espèce, qu'en tant qu'employeur; la directive n'aurait pas d'effet direct dans de telles relations.

50 La Commission estime que l'affaire peut être décidée dans le cadre du droit national et qu'il n'y a pas lieu de se prononcer sur l'effet direct des articles 2 et 3 de la directive.

51 A cet égard, il y a lieu d'observer d'abord que, dans tous les cas où une directive est correctement mise en œuvre, ses effets atteignent les particuliers par l'intermédiaire des mesures d'application prises par l'État membre concerné. La question de savoir si l'article 2, paragraphe 1, peut être invoqué devant une juridiction nationale est donc sans objet dès lors qu'il est constant que le droit national a mis en œuvre cette disposition.

52 La dérogation au principe d'égalité de traitement que, comme il a été exposé ci-dessus, l'article 2, paragraphe 2, permet constitue une simple faculté pour les États membres. Il appartient à la juridiction nationale compétente de constater s'il a été fait usage de cette faculté par des dispositions de la législation nationale et d'en apprécier le contenu. La question de savoir si un particulier peut se fonder sur une disposition de la directive en vue de faire écarter une dérogation prévue par la législation nationale se poserait seulement si cette dérogation allait au-delà des limites des exceptions permises par l'article 2, paragraphe 2, de la directive.

53 Dans ce contexte, il convient d'abord d'observer, comme la Cour l'a déjà dit dans les arrêts du 10 avril 1984 (von Colson et Kamann, 14/83, Rec. p. 1891; Harz, 79/83, Rec. p. 1921), que l'obligation des États membres, découlant d'une directive, d'atteindre le résultat prévu par celle-ci, ainsi que leur devoir en vertu de l'article 5 du traité de prendre toutes mesures générales ou particulières propres à assurer l'exécution de cette obligation, s'imposent à toutes les autorités des États membres, y compris, dans le cadre de leurs compétences, les autorités juridictionnelles. Il s'ensuit qu'en appliquant le droit national, et notamment les dispositions d'une loi nationale spécialement introduite en vue d'exécuter la directive 76/207, la juridiction nationale est tenue d'interpréter son droit national à la lumière du texte et de la finalité de la directive pour atteindre le résultat visé par l'article 189, paragraphe 3, du traité CEE. Il appartient donc à l'Industrial Tribunal d'interpréter les dispositions du Sex Discrimination Order, et notamment son article 53, paragraphe 1, à la lumière des dispositions de la directive, ainsi qu'elles ont été ci-dessus interprétées, afin de donner à celle-ci sa pleine efficacité.

54 Pour le cas où, compte tenu de ce qui précède, la question de savoir si un particulier peut se prévaloir de la directive à l'encontre d'une dérogation prévue par la

législation nationale se poserait néanmoins, il convient de rappeler la jurisprudence constante de la Cour (voir notamment arrêt du 19 janvier 1982, Becker, 8/81, Rec. p. 53). Plus particulièrement, la Cour a récemment jugé, dans son arrêt du 26 février 1986 (Marshall, 152/84, Rec. 1986, p. 723), que certaines dispositions de la directive 76/207 sont, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises et que les particuliers sont fondés à les invoquer à l'encontre d'un État membre lorsque celui-ci en fait une transposition incorrecte.

55 Cette constatation a été faite, dans l'arrêt du 26 février 1986, précité, en ce qui concerne l'application du principe d'égalité de traitement, prévu par l'article 2, paragraphe 1, de la directive, au domaine des conditions de licenciement visé par l'article 5, paragraphe 1. Il en est de même pour l'application du principe de l'article 2, paragraphe 1, aux domaines des conditions d'accès aux emplois et de l'accès à la formation et au perfectionnement professionnels, visés par les articles 3, paragraphe 1, et 4, et dont il s'agit en l'espèce.

56 Toujours par l'arrêt précité du 26 février 1986, la Cour a jugé que les particuliers peuvent se prévaloir de la directive à l'encontre d'une institution de l'État sans qu'il y ait de distinction selon que celle-ci agit en tant qu'employeur ou en tant qu'autorité publique. Au regard d'une autorité comme le Chief Constable, il convient d'observer qu'il ressort de la décision de renvoi que celui-ci est un fonctionnaire responsable de la direction des services de police. Une telle autorité publique, chargée par l'État du maintien de l'ordre et de la sécurité publique, quels que soient par ailleurs ses rapports avec d'autres institutions de l'État, n'agit pas en tant que particulier. Elle ne peut pas tirer avantage de la méconnaissance du droit communautaire par l'État dont elle émane.

57 Il y a donc lieu de répondre à la sixième question que les particuliers peuvent invoquer à l'encontre d'une autorité de l'État chargée du maintien de l'ordre et de la sécurité publique, agissant en qualité d'employeur, l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par l'article 2, paragraphe 1, de la directive 76/207 aux domaines, visés par les articles 3, paragraphe 1, et 4, des conditions d'accès aux emplois et de l'accès à la formation et au perfectionnement professionnel afin d'écarter une dérogation à ce principe, prévue par la législation nationale, dans la mesure où celle-ci dépasserait les limites des exceptions permises par l'article 2, paragraphe 2.

58 S'agissant de l'article 6 de la directive, qui est également applicable en l'espèce comme il a déjà été exposé ci-dessus, la Cour a déjà jugé, dans ses arrêts du 10 avril 1984, précités, que cet article ne comporte — en ce qui concerne les sanctions d'une éventuelle discrimination — aucune obligation inconditionnelle et suffisamment précise pouvant être invoquée par un particulier. Par contre, pour autant qu'il résulte de cet article, interprété à la lumière d'un principe général dont il est l'expression, que toute personne qui s'estime lésée par une discrimination entre hommes et femmes doit disposer d'un recours juridictionnel effectif, cette disposition est suffisamment précise et inconditionnelle pour être susceptible d'être invoquée à l'encontre d'un État membre qui n'en assurerait pas l'entière application dans son ordre juridique interne.

59 Il y a donc lieu de constater, en réponse à cette partie de la sixième question, que la disposition de l'article 6 selon laquelle toute personne qui s'estime lésée par une discrimination entre hommes et femmes doit disposer d'un recours juridictionnel effectif peut être invoquée par des particuliers à l'encontre d'un État membre qui n'en assurerait pas l'entière application dans son ordre juridique interne.

*Sur l'article 224 du traité CEE*

60 En ce qui concerne la septième question, sur l'interprétation de l'article 224, il résulte de ce qui précède que l'article 2, paragraphe 2, de la directive 76/207 permet à un État membre de prendre en considération les exigences de la protection de la sécurité publique, dans un cas comme celui de l'espèce. Pour ce qui est de l'exigence d'assurer un contrôle juridictionnel du respect des règles prévues par la directive, aucun élément du dossier et aucune des observations présentées devant la Cour ne permet de penser que la situation de troubles intérieurs graves en Irlande du Nord rende impossible le fonctionnement d'un contrôle juridictionnel ou que des mesures nécessaires pour protéger la sécurité publique soient privées de leur efficacité du fait d'un tel contrôle par les juridictions nationales. Dans ces conditions, la question de savoir si l'article 224 du traité CEE peut être invoqué par un État membre pour écarter les obligations que lui impose le droit communautaire, et notamment la directive, ne se pose pas en l'espèce.

61 La septième question est donc sans objet compte tenu des réponses aux autres questions.

**Sur les dépens**

62 Les frais exposés par les gouvernements du Royaume-Uni et du Danemark ainsi que par la Commission des Communautés européennes, 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 l'Industrial Tribunal of Northern Ireland, par décision du 8 août 1984, dit pour droit:

1) **Le principe d'un contrôle juridictionnel effectif** consacré **par l'article 6 de la directive 76/207 du Conseil, du 9 février 1976, s'oppose à ce qu'un effet de preuve irréfragable, excluant tout pouvoir de contrôle du juge, soit reconnu à un certificat d'une autorité nationale affirmant qu'il est satisfait aux conditions requises pour déroger au principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes aux fins de la protection de la sécurité publique. La disposition de l'article 6 selon laquelle toute personne qui s'estime lésée par une discrimination entre hommes et femmes doit disposer d'un recours juridictionnel effectif peut être invoquée par des particuliers à l'encontre d'un État membre qui n'en assurerait pas l'entière application dans son ordre juridique interne.**

2) **Des discriminations fondées sur le sexe, opérées pour des raisons tenant à protéger la sécurité publique, doivent être examinées à la lumière des dérogations au principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes prévues par la directive 76/207.**

3) **L'article 2, paragraphe 2, de la directive 76/207 est à interpréter en ce sens que, en appréciant si, en raison des conditions d'exercice de l'activité de policier, le sexe constitue une condition déterminante pour cette activité professionnelle, un État membre peut prendre en considération des exigences de la protection de la sécurité publique pour réserver, dans une situation interne caractérisée par des attentats fréquents, les tâches générales de la police à des hommes équipés d'armes à feu.**

4) **Les différences de traitement entre hommes et femmes que l'article 2, paragraphe 3, de la directive 76/207 admet dans un souci de protection de la femme ne comprennent pas des risques et dangers, comme ceux auxquels est exposé tout policier armé dans l'exercice de ses fonctions dans une situation donnée, qui ne concernent pas les femmes d'une manière spécifique en tant que telles.**

5) **Les particuliers peuvent invoquer, à l'encontre d'une autorité de l'État chargée du maintien de l'ordre et de la sécurité publique, agissant en qualité d'employeur, l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par l'article 2, paragraphe 1, de la directive 76/207 aux domaines, visés par les articles 3, paragraphe 1, et 4, des conditions d'accès aux emplois et de l'accès à la formation et au perfectionnement professionnel afin d'écarter une dérogation à ce principe, prévue par la législation nationale, dans la mesure où celle-ci dépasserait les limites des exceptions permises par l'article 2, paragraphe 2.**

Mackenzie Stuart Koopmans Everling Bahlmann

Joliet Due Galmot Kakouris O'Higgins

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 15 mai 1986.

Le greffier

P. Heim

Le président

A. J. Mackenzie Stuart