ARRÊT DE LA COUR
6 février 1996 *

Dans l'affaire C-457/93,

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

Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

et

Johanna Lewark,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 119 du traité CEE et de la directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45, p. 19),

LA COUR,

composée de MM. G. C. Rodríguez Iglesias, président, C. N. Kakouris, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet et G. Hirsch, présidents de chambre,

* Langue de procédure: l'allemand.

G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, J. L. Murray (rapporteur), P. Jann et H. Ragnemalm, juges,

avocat général: M. F. G. Jacobs,
greffier: M. H. A. Rühl, administrateur principal,

considérant les observations écrites présentées:

— pour le gouvernement allemand, par MM. Ernst Röder, Ministerialrat au ministère fédéral de l'Économie, et Bernd Kloke, Regierungsrat au même ministère, en qualité d'agents,

— pour la Commission des Communautés européennes, par M^me^ Marie Wolfcarius, membre du service juridique, et M. Horstpeter Kreppel, fonctionnaire allemand détaché auprès du service juridique de la Commission, en qualité d'agents,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales du gouvernement allemand et de la Commission à l'audience du 2 mai 1995,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 29 juin 1995,

rend le présent

Arrêt

1 Par ordonnance du 20 octobre 1993, parvenue à la Cour le 7 décembre suivant, le Bundesarbeitsgericht a posé, en application de l'article 177 du traité CEE, une

question sur l'interprétation de l'article 119 du traité CEE et de la directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45, p. 19, ci-après la « directive »).

2 Cette question a été soulevée dans le cadre d'un litige opposant M^me^ Lewark (ci-après la « demanderesse au principal ») au Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV (ci-après la « défenderesse au principal »), relatif à la non-compensation par cette dernière des heures effectuées par la demanderesse au principal dans le cadre d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de ses activités au sein du comité d'entreprise, mais en dehors de son horaire individuel de travail.

3 La demanderesse au principal est employée, à raison de 30,8 heures par semaine, au service des soins du centre de dialyse de la défenderesse au principal. Elle fait en outre partie du comité d'entreprise local qui est composé de trois membres. Son horaire de travail se répartit sur quatre jours par semaine et elle travaille 7,7 heures par jour.

4 Le centre de dialyse emploie au service des soins vingt et un salariés, à savoir sept hommes et quatorze femmes. Parmi ces hommes, six sont employés à temps plein et un à temps partiel. Parmi les femmes, quatre sont employées à temps plein et dix à temps partiel. La demanderesse au principal est le seul membre du comité d'entreprise employé à temps partiel.

5 Du 12 au 16 novembre 1990, la demanderesse au principal a participé, sur la base d'une décision du comité d'entreprise et avec l'accord de la défenderesse au principal, à un stage de formation à temps plein afin de lui permettre d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de son activité au sein de ce comité. Le stage de formation du 13 novembre 1990 a duré 7,5 heures. Ce jour-là, si la demanderesse au principal n'avait pas suivi ce stage, elle n'aurait pas travaillé, du

fait de son emploi à temps partiel, dans l'entreprise concernée. Cependant, cette dernière lui a versé son salaire en se fondant sur l'horaire hebdomadaire de 30,8 heures prévu dans son contrat de travail, sans compensation pour les heures effectuées au titre de ce stage.

6 En effet, en vertu des dispositions combinées des paragraphes 2 et 6 de l'article 37 du Betriebsverfassungsgesetz (loi sur l'organisation des entreprises, ci-après le « BetrVG »), les membres d'un comité d'entreprise participant à de tels stages doivent être libérés par leur employeur de leurs obligations professionnelles sans réduction de leur salaire.

7 La demanderesse au principal réclame une compensation pour les 7,5 heures de stage effectuées le 13 novembre 1990. Selon elle, il ne saurait être en effet exigé des membres du comité d'entreprise employés à temps partiel des sacrifices particuliers par rapport à ceux qui sont employés à temps plein. Elle estime que le refus de la défenderesse au principal constitue une discrimination qui serait incompatible tant avec l'article 119 du traité qu'avec la directive.

8 En première instance, l'Arbeitsgericht a fait droit aux prétentions de la demanderesse au principal. Ce jugement a été confirmé en appel par le Landesarbeitsgericht.

9 Ce dernier a en effet considéré que le refus d'accorder une compensation à la demanderesse au principal constituait une discrimination indirecte contraire aux dispositions combinées de l'article 119 du traité et de la directive. La juridiction d'appel a constaté que, selon les dispositions en cause du BetrVG, les membres du comité d'entreprise travaillant à temps partiel étaient moins bien payés que ceux qui travaillaient à temps plein. Or, cette réglementation affecterait davantage de femmes que d'hommes. En effet, selon des statistiques officielles, à la fin du mois de juin 1991, 93,4 % de l'ensemble des employés à temps partiel étaient des femmes et seulement 6,6 % des hommes. Partant, le Landesarbeitsgericht est

convaincu que la proportion d'hommes et de femmes employés à temps partiel est au moins semblable parmi les membres du comité d'entreprise.

10 Le Landesarbeitsgericht a enfin estimé qu'il n'existait aucune raison objective de nature à justifier une différence de traitement entre un travailleur à temps partiel et un travailleur à temps plein siégeant au comité d'entreprise.

11 Le Bundesarbeitsgericht est cependant en désaccord avec ce raisonnement. Il considère en effet que, contrairement à ce que la Cour a jugé dans l'arrêt du 4 juin 1992, Bötel (C-360/90, Rec. p. I-3589), l'article 37, paragraphe 6, du BetrVG n'établit pas de discrimination indirecte contraire à l'article 119 du traité et à la directive.

12 Selon lui, il ne saurait être exclu que l'arrêt rendu par la Cour dans l'affaire Bötel, précitée, repose sur une conception erronée de la situation juridique des membres du comité d'entreprise dans la législation allemande.

13 Le Bundesarbeitsgericht observe que l'article 119, premier alinéa, du traité se réfère à une « égalité des rémunérations ... pour un même travail ». Selon lui, le travail, au sens de cette disposition, est une prestation qui est due en raison d'un contrat de travail et pour laquelle le travailleur agit sur instruction.

14 Or, les fonctions au sein des comités d'entreprise seraient exercées à titre honorifique et bénévole en dehors de tout lien de subordination. Elles ne relèveraient donc pas de la notion de travail au sens de l'article 119. Quant à la compensation prévue par la législation allemande, elle ne constituerait nullement une rémunération, mais ne viserait qu'à empêcher que les membres des comités d'entreprise ne subissent des pertes de salaires du fait de leur participation à des stages de formation liés à leurs activités au sein de ces comités.

15 Le Bundesarbeitsgericht considère, par ailleurs, que la législation allemande n'établit aucune différence entre les membres des comités d'entreprise travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Ils seraient en effet tous protégés de la même manière contre les pertes de salaire résultant de la participation à des stages de formation nécessaires à leurs activités au sein de ces comités.

16 La juridiction de renvoi soulève enfin une cause de justification objective qui serait, selon elle, de nature à justifier une éventuelle différence de traitement entre les membres des comités d'entreprise employés à temps plein et ceux employés à temps partiel. Les principes du bénévolat et de la compensation pour perte de salaire viseraient en effet à assurer l'indépendance des membres du comité d'entreprise. Il s'agirait d'éviter que l'exercice de fonctions au sein de ces comités ne soit influencé par l'attrait d'une rémunération spéciale ou bien encore par la crainte d'une perte de salaire.

17 Compte tenu de ces éléments, le Bundesarbeitsgericht a décidé de surseoir à statuer et de renvoyer à la Cour la question préjudicielle suivante:

« L'interdiction de discrimination indirecte en matière de rémunération telle qu'elle figure à l'article 119 du traité CEE et à la directive 75/117 du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité de rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, fait-elle obstacle à ce que la législation nationale prévoie que la fonction de membre de comité d'entreprise est une fonction exercée à titre honorifique et bénévole et ne protège les membres de ce comité que contre les pertes de salaire que ces salariés subiraient, dans le cas contraire, du fait que leur participation à ce comité a pour conséquence qu'ils ne sont pas en mesure d'effectuer toutes les heures prévues par leur contrat de travail? »

18 Le gouvernement allemand souligne que, dans le système allemand, l'activité au sein d'un comité d'entreprise ainsi que la participation à des stages de formation et

de perfectionnement nécessaire à cette activité sont des fonctions honorifiques et bénévoles dont le titulaire s'acquitte sans être subordonné aux instructions d'un employeur. Ces fonctions ne constitueraient donc pas des prestations de travail pour lesquelles une rémunération serait due.

19 Quant à la compensation visée à l'article 37, paragraphes 2 et 6, du BetrVG, elle ne viserait qu'à éviter que les membres des comités d'entreprise ne subissent des pertes de salaire du fait de leur participation à ces comités ou à des sessions de formation durant leurs heures de travail. Elle ne constituerait donc nullement une rémunération due en raison des obligations professionnelles incombant au travailleur en vertu d'un contrat de travail.

20 Il convient, à titre liminaire, de rappeler que les notions et qualifications juridiques établies par le droit national ne sauraient affecter l'interprétation ou la force obligatoire du droit communautaire ni, par conséquent, la portée du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins consacré par l'article 119 du traité et la directive et développé par la jurisprudence de la Cour (voir arrêts Bötel, précité, et du 19 mars 1964, Unger, 75/63, Rec. p. 347).

21 Il y a lieu ensuite de souligner qu'il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que la notion de « rémunération » au sens de l'article 119 du traité comprend tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient consentis, fût-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier, que ce soit en vertu d'un contrat de travail, de dispositions législatives ou à titre volontaire (voir arrêts Bötel, précité, point 12, et du 17 mai 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, point 12).

22 Or, comme l'a constaté la Cour dans l'arrêt Bötel, précité, point 14, bien qu'une indemnisation telle que celle en cause dans le litige au principal ne découle pas, en tant que telle, du contrat d'emploi, elle est néanmoins payée par l'employeur en vertu de dispositions législatives et en raison de l'existence de rapports de travail

salariés. En effet, les membres d'un comité d'entreprise doivent nécessairement avoir la qualité de salarié de l'entreprise pour pouvoir participer au comité de cette dernière.

23 Il s'ensuit que la compensation obtenue en raison de la perte de salaire encourue à l'occasion de la participation à des stages de formation dispensant des connaissances nécessaires à l'activité au sein des comités d'entreprise doit être considérée comme une rémunération au sens de l'article 119, dès lors qu'elle constitue un avantage octroyé indirectement par l'employeur en raison de l'existence d'une relation de travail.

24 Le gouvernement allemand estime également, à l'instar de la juridiction de renvoi, que la législation en cause n'établit aucune différence de traitement entre les membres du comité d'entreprise occupés à temps partiel et ceux occupés à temps plein. Ils jouiraient en effet tous de la même protection contre les pertes de salaire résultant de leur participation à des sessions de formation.

25 A cet égard, la Cour a considéré, dans son arrêt du 15 décembre 1994, Helmig e.a. (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 et C-78/93, Rec. p. I-5727, point 26), qu'il y a inégalité de traitement chaque fois que la rémunération globale payée aux travailleurs à temps plein est plus élevée, à parité d'heures effectuées en raison de l'existence d'un rapport de travail salarié, que celle versée aux travailleurs à temps partiel.

26 En l'espèce, il ne saurait être contesté que, lorsque des stages de formation nécessaires à l'activité des comités d'entreprise sont organisés pendant l'horaire de travail à temps plein en vigueur dans l'entreprise, mais en dehors de l'horaire individuel des travailleurs à temps partiel, membres de ces comités, la rémunération

globale perçue par ces derniers est, à parité d'heures effectuées, inférieure à celle obtenue par les travailleurs à temps plein, membres de ces mêmes comités d'entreprise.

27 Il ne saurait être objecté que les heures consacrées à de tels stages de formation par les membres des comités d'entreprise ne résultent pas directement de l'existence d'un contrat de travail, puisqu'il suffit que ces heures soient effectuées en raison de l'existence d'un rapport de travail salarié et que tel est bien le cas, ainsi que cela a été constaté aux points 22 et 23 à propos de la notion de rémunération.

28 L'existence d'une différence de traitement ayant été établie, il résulte d'une jurisprudence constante que, s'il devait s'avérer qu'un pourcentage considérablement plus faible de femmes que d'hommes travaillent à temps plein, l'exclusion des travailleurs à temps partiel de certains avantages serait contraire à l'article 119 du traité lorsque, compte tenu des difficultés que rencontrent les travailleurs féminins pour pouvoir travailler à temps plein, cette mesure ne peut s'expliquer par des facteurs excluant une discrimination fondée sur le sexe (arrêts du 31 mars 1981, Jenkins, 96/80, Rec. p. 911, et du 13 mai 1986, Bilka, 170/84, Rec. p. 1607).

29 Or, il ressort de l'ordonnance de renvoi que, selon des statistiques officielles en matière d'emploi et en matière sociale, à la fin du mois de juin 1991, 93,4 % de l'ensemble des employés à temps partiel étaient des femmes et 6,6 % des hommes. Le Landesarbeitsgericht a également considéré que, en raison de cette différence très importante entre le nombre d'hommes et de femmes employés à temps partiel, il y avait lieu de penser que la proportion d'hommes et de femmes employés à temps partiel est au moins semblable parmi les membres des comités d'entreprise.

30 Ces données n'ayant pas été contestées, il y a lieu de considérer que l'application de dispositions législatives, telles que celles en cause dans le litige au principal, entraîne en principe une discrimination indirecte à l'encontre des travailleurs féminins, contraire à l'article 119 du traité et à la directive.

31 Il n'en serait autrement qu'au cas où la différence de traitement constatée se justifierait par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. A cet égard, la Cour a jugé dans l'arrêt Bötel, précité, qu'il restait loisible à l'État membre d'établir que ladite législation est justifiée par de tels facteurs.

32 Néanmoins, il y a lieu de rappeler que, même s'il appartient à la juridiction nationale, dans le cadre d'un renvoi préjudiciel, de constater l'existence de tels facteurs objectifs dans le cas concret dont elle est saisie, la Cour, appelée à fournir au juge national des réponses utiles, est compétente pour donner des indications, tirées du dossier de l'affaire au principal ainsi que des observations écrites et orales qui lui ont été soumises, de nature à permettre à la juridiction nationale de statuer (voir arrêt du 30 mars 1993, Thomas e.a., C-328/91, Rec. p. I-1247, point 13).

33 Le gouvernement allemand estime que, à supposer la différence de traitement établie, elle serait justifiée par le principe de la gratuité de la fonction de membre du comité d'entreprise qui vise à garantir l'indépendance de ses membres. Le caractère bénévole et honorifique de la charge de membre du comité d'entreprise et l'interdiction de tout avantage ou désavantage fondé sur cette charge auraient pour but d'assurer cette indépendance d'un point de vue tant interne qu'externe.

34 En outre, il ressort de l'ordonnance de renvoi dans la présente affaire que le Bundesarbeitsgericht considère que la volonté du législateur allemand de placer l'indépendance du comité d'entreprise au-dessus de l'incitation économique à y exercer des fonctions, telle qu'elle s'exprime dans les dispositions en cause, constitue un objectif de politique sociale.

35 Un tel objectif de politique sociale apparaît, en lui-même, comme étranger à toute discrimination fondée sur le sexe. Il ne saurait en effet être contesté que l'action des comités d'entreprise participe bien à la politique sociale en Allemagne dans la mesure où ces comités sont chargés de favoriser l'existence de rapports de travail harmonieux au sein des entreprises et dans leur intérêt. Dès lors, le souci de

garantir l'indépendance des membres de ces comités répond également à un objectif légitime de politique sociale.

36 Il convient de rappeler que, si un État membre est en mesure d'établir que les moyens choisis répondent à un but légitime de sa politique sociale, sont aptes à atteindre l'objectif poursuivi par celle-ci et sont nécessaires à cet effet, la seule circonstance que la disposition législative frappe un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs féminins que de travailleurs masculins ne saurait être considérée comme une violation de l'article 119 (voir arrêts du 24 février 1994, Roks e.a., C-343/92, Rec. p. I-571, et du 14 décembre 1995, Megner et Scheffel, C-444/93, Rec. p. I-4741).

37 Il importe toutefois de tenir compte, comme la Cour l'a déjà relevé dans l'arrêt Bötel, précité, point 25, qu'une législation telle que celle en cause est de nature à dissuader la catégorie des travailleurs à temps partiel, dans laquelle la proportion de femmes est incontestablement prépondérante, d'exercer les fonctions de membre d'un comité d'entreprise ou d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de ces fonctions, rendant ainsi plus difficile la représentation de cette catégorie de travailleurs par des membres de comité d'entreprise qualifiés.

38 Au vu de l'ensemble de ces considérations et en tenant compte de la possibilité d'atteindre l'objectif de politique sociale en cause par d'autres moyens, ce n'est que si la différence de traitement devait apparaître comme apte à assurer cet objectif et nécessaire à cet effet qu'elle pourrait être justifiée au regard de l'article 119 du traité et de la directive. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si tel est le cas en l'espèce.

39 Il résulte de ce qui précède que, dans l'hypothèse où la catégorie des travailleurs à temps partiel comprend un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes, l'interdiction de discrimination indirecte en matière de rémunération,

telle qu'elle figure à l'article 119 et à la directive, s'oppose à une législation nationale qui, sans être apte à atteindre un objectif légitime de politique sociale et nécessaire à cet effet, a pour conséquence de limiter, à concurrence de leur horaire individuel de travail, la compensation que les membres de comités d'entreprise employés à temps partiel doivent recevoir de leur employeur, au titre de leur participation à des stages de formation dispensant des connaissances nécessaires à l'activité des comités d'entreprise, organisés pendant l'horaire de travail à temps plein en vigueur dans l'entreprise, mais excédant leur horaire individuel de travail à temps partiel, alors que les membres de comités d'entreprise travaillant à temps plein obtiennent une compensation, au titre de leur participation à ces mêmes stages, à concurrence de leur horaire de travail.

Sur les dépens

40 Les frais exposés par le gouvernement allemand et 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 la question à elle soumise par Bundesarbeitsgericht, par ordonnance du 20 octobre 1993, dit pour droit:

Dans l'hypothèse où la catégorie des travailleurs à temps partiel comprend un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes, l'interdiction de

discrimination indirecte en matière de rémunération, telle qu'elle figure à l'article 119 du traité CEE et à la directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, s'oppose à une législation nationale qui, sans être apte à atteindre un objectif légitime de politique sociale et nécessaire à cet effet, a pour conséquence de limiter, à concurrence de leur horaire individuel de travail, la compensation que les membres de comités d'entreprise employés à temps partiel doivent recevoir de leur employeur, au titre de leur participation à des stages de formation dispensant des connaissances nécessaires à l'activité des comités d'entreprise, organisés pendant l'horaire de travail à temps plein en vigueur dans l'entreprise, mais excédant leur horaire individuel de travail à temps partiel, alors que les membres de comités d'entreprise travaillant à temps plein obtiennent une compensation, au titre de leur participation à ces mêmes stages, à concurrence de leur horaire de travail.

Rodríguez Iglesias Kakouris Edward

Puissochet Hirsch

Mancini Schockweiler Moitinho de Almeida

Kapteyn Gulmann

Murray Jann Ragnemalm

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 6 février 1996.

Le greffier

R. Grass

Le président

G. C. Rodríguez Iglesias