rations entre hommes et femmes pour un travail auquel est attribuée une valeur égale et pour lequel un système de classification professionnelle n'existe pas, d'obtenir la reconnaissance de cette équivalence, le Royaume-Uni a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité.

2) Le Royaume-Uni est condamné aux dépens.

Mertens de Wilmars Bosco Touffait
Due Pescatore Mackenzie Stuart O'Keeffe
Koopmans Everling Chloros Grévisse

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 6 juillet 1982.

Le greffier
P. Heim

Le président
J. Mertens de Wilmars

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL M. PIETER VERLOREN VAN THEMAAT, PRÉSENTÉES LE 25 MAI 1982 [1]

Monsieur le Président,
Messieurs les Juges,

1. L'objet du litige

La Commission demande à la Cour de dire pour droit que le Royaume-Uni a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de 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 des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, en omettant d'arrêter les dispositions législatives, réglementaires ou administratives nécessaires pour se conformer à cette directive, en ce qui concerne l'élimination des discriminations pour un «travail auquel est attribuée une valeur égale».

Cette affaire est le deuxième recours dont la Commission a saisi la Cour pour application incorrecte de ladite directive par un État membre, dans le cadre d'une procédure au titre de l'article 169. La première affaire concernait le Luxem-

1 — Traduit du néerlandais.

bourg et a été inscrite sous le n° 58/81. Toutefois, contrairement à la procédure actuelle, le recours dans l'affaire luxembourgeoise était basé également sur une violation de l'article 119 du traité CEE.

Au centre de la présente procédure se trouvent les obligations du Royaume-Uni relatives à la notion de «travail auquel est attribuée une valeur égale», telle qu'elle figure à l'alinéa 1 de l'article 1 de la directive 75/117. Cette notion n'a pas encore été soumise explicitement à la Cour. Dans l'affaire Defrenne II, où ont été expliqués les buts et le champ d'application de l'article 119, un certain nombre de considérations ont déjà été consacrées aussi à la notion de «travail de valeur égale». Toutefois, dans la plupart des autres arrêts, il s'agissait surtout de la notion de «rémunération égale», sans qu'il fût nécessaire d'examiner dans quelle mesure il était question d'un «même travail ou d'un travail auquel est attribuée une valeur égale». Dans l'affaire 127/79, Macarthy/Smith (Recueil 1980, p. 1275), la Cour a cependant examiné la notion de «même travail» d'une manière plus approfondie, entre autres en répondant par la négative à la question du juge national tendant à savoir si cette notion s'appliquait uniquement dans des situations où des hommes et des femmes effectuaient simultanément un même travail.

2. La réglementation nationale litigieuse

D'après la Commission, la législation britannique ne satisfait pas, en ce qui concerne le principe de l'égalité des rémunérations, aux exigences du droit communautaire relatives à la notion de «travail auquel est attribuée une valeur égale». Le débat porte sur l'«Equal Pay Act» de 1970, tel que modifié par le «Sex Discrimination Act» de 1975. Selon l'Equal Pay Act, tout contrat de travail est censé comporter une clause d'égalité lorsqu'on se trouve en présence d'un même travail («like work») ou d'un travail auquel est attribuée une valeur égale («work rated as equivalent»). Ces deux notions sont précisées à l'article 1 (paragraphes 4 et 5). Le paragraphe 4 définit le «même travail» comme étant un travail de même nature ou de nature quasiment similaire («her work and theirs is of the same or a broadly similar nature»).

Selon le paragraphe 5, il y a «travail auquel est attribuée une valeur égale», lorsque les fonctions se sont vu attribuer une valeur égale, en application d'un certain nombre de critères (comme par exemple l'effort, la capacité, l'aptitude à prendre des décisions) basés sur un système de classification professionnelle.

C'est de cette manière que le texte anglais couvre l'ensemble des deux notions contenues dans l'expression «même travail ou travail auquel est attribuée une valeur égale». Compte tenu de la législation britannique, la procédure se rapporte aux fonctions qui, sans être de même nature, ni de nature quasiment similaire, peuvent néanmoins être qualifiées comme étant de valeur égale, malgré les différences existant entre elles.

La législation britannique a pour effet que le travail qui n'est ni de même nature, ni de nature quasiment similaire ne tombe sous le coup d'une clause d'égalité que dans le cas où ce travail est considéré comme étant de valeur égale, sur la base d'un système de classification professionnelle. Il ressort du dossier qu'un tel système ne peut s'appliquer dans l'entreprise que si les intéressés y consentent; en d'autres mots, l'application en est facultative. Ce qui est surtout important dans la présente affaire, selon nous, c'est le fait que la mise en œuvre d'un tel système d'évaluation est subordonnée à l'accord de l'employeur.

3. Les principaux arguments des parties

La Commission part du principe que l'article 1 de la directive, notamment pour ce qui est de la notion de «travail auquel est attribuée une valeur égale», complète l'article 119 du traité. Compte tenu de l'interprétation de l'article 119, telle qu'énoncée dans l'arrêt Defrenne II, les États membres ont donc l'obligation d'adopter les mesures nécessaires pour assurer l'application pleine et entière du principe de l'égalité des rémunérations. La législation britannique subordonne l'application du principe, pour un travail de valeur égale, à la détermination préalable, au moyen d'un système de classification professionnelle, de la valeur égale des fonctions à comparer. La Commission estime que de cette façon les exigences du droit communautaire ne sont pas satisfaites. En effet, dans le cas où la valeur égale des fonctions à comparer n'est pas déjà établie sur la base d'un système de classification professionnelle, le travailleur féminin ne peut pas lui-même engager une procédure lui permettant de vérifier s'il est en droit de réclamer l'égalité de rémunération. Si l'employeur n'est pas disposé à appliquer un tel système, le travailleur féminin ne peut faire valoir aucune clause d'égalité.

Le Royaume-Uni estime que l'«Equal Pay Act» applique correctement la directive. Il conclut donc au rejet du recours de la Commission. Le Royaume-Uni estime que les exigences de la directive ne s'appliquent, en quelque sorte, qu'*après qu'il* a été établi que les fonctions ont une valeur égale. Ni l'article 119 ni la directive ne donneraient au travailleur féminin le droit d'engager individuellement une procédure en vue de faire établir la valeur des fonctions à comparer. A cet égard, le Royaume-Uni renvoie au texte de l'article 1 de la directive qui emploie les termes «auquel est attribuée une valeur égale», l'accent étant mis sur les termes «est attribuée». Le texte n'utilise donc pas sans plus la notion de «travail de valeur égale». En outre, cette première phrase devrait se lire en combinaison avec la deuxième phrase, où il est question de l'emploi d'un système de classification professionnelle. En conséquence, la directive impliquerait elle aussi que la valeur égale doit être déterminée d'après un système de classification professionnelle. Il n'existerait d'ailleurs pas d'autres méthodes de comparaison de fonctions différentes.

4. Objectif de l'article 119

Pour l'appréciation du présent litige, il est important de rappeler une fois de plus l'objectif et le champ d'application de l'article 119 et, pour autant que de besoin, d'examiner dans quelle mesure la directive 75/117 y ajoute encore quelque chose.

La Cour a expliqué l'objectif et le champ d'application de l'article 119, notamment dans l'arrêt qu'elle a rendu dans l'affaire Defrenne II (affaire 43/75, Recueil 1976, p. 455). Cet arrêt dit qu'aux termes de la résolution adoptée par les États membres en 1961, toutes discriminations, directes et indirectes, auraient dû être complètement éliminées pour le 31 décembre 1964 (attendu 48). Selon l'attendu de la Cour, cette résolution a précisé le principe de l'égalité des rémunérations, tel qu'il figure à l'article 119. C'est en vue de hâter la mise en œuvre intégrale de l'article 119 que la directive 75/117 a été adoptée. Selon l'arrêt, celle-ci avait pour objet de favoriser, «au moyen d'un ensemble de mesures à

prendre sur le plan national, la bonne application de l'article 119, spécialement en vue de l'élimination de discriminations indirectes» (attendu 60).

On peut en conclure, selon nous, que l'article 119, complété par les précisions de la directive 75/117, a pour objectif l'élimination de toutes les discriminations, tant directes qu'indirectes, eu égard au principe de l'égalité des rémunérations. L'article 119 contient seulement la notion de «même travail». L'article 1, alinéa 1, de la directive emploie cependant le critère «même travail ou travail auquel est attribuée une valeur égale». A l'attendu 20 de l'arrêt Defrenne II, la Cour fait remarquer à ce sujet que cet élargissement du critère strict d'un «même travail» est conforme notamment aux dispositions de la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de l'Organisation internationale du travail (1951) dont l'article 2 envisage «l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale». Bien que cet attendu parle d'un élargissement du critère strict d'un «même travail», cet élargissement doit, selon nous, à la lumière de la jurisprudence de la Cour, être entendu plutôt comme une précision de la notion figurant à l'article 119. C'est ainsi du moins que nous comprenons tant l'attendu 54 de ce même arrêt que surtout l'attendu 21 de l'arrêt rendu dans l'affaire 69/80, Worringham (Recueil 1981, p. 791), attendu dans lequel la Cour affirme, à la deuxième phrase, que «... l'article 1 de la directive explicite la notion de 'même travail', contenue à l'article 119, paragraphe 1, du traité, en englobant le cas d'un 'travail auquel est attribuée une valeur égale'». Il nous semble découler également de l'attendu 20, déjà cité, de l'arrêt Defrenne II, que, selon la jurisprudence de la Cour, la notion de «travail de valeur égale» figurant dans la convention de l'OIT correspond à la notion, utilisée dans la directive, de «travail auquel est attribuée une valeur égale». D'après l'arrêt Defrenne II, la directive a alors pour fonction de mettre en œuvre intégralement l'objectif de l'article 119, notamment en matière de discrimination indirecte (attendus 53 et 60), d'une part et, d'autre part, elle précise la portée matérielle de l'article 119 et prévoit, au surplus, diverses dispositions «destinées, en substance, à améliorer la protection juridictionnelle des travailleurs éventuellement lésés par la non-application du principe de l'égalité de rémunération fixé par l'article 119» (attendu 54). Ce dernier point figure à l'article 2 de la directive. Celui-ci réaffirme que le principe en question doit constituer un droit pouvant être invoqué en justice. Cela ressortait déjà clairement aussi de l'effet direct de l'article 119. Cependant, d'après cette disposition de la directive, un tel droit doit également être créé pour ce qui est de la discrimination indirecte, puisque, d'après l'arrêt de la Cour, la directive revêt de l'importance notamment à cet égard.

Sous ce rapport, nous soulignons que l'article 119, pour autant que de besoin en combinaison avec la directive 75/119, n'est pas seulement important pour l'effet direct de cet article. Cette fonction a, jusqu'ici, toujours été capitale eu égard à l'interprétation dudit article. Cependant, celui-ci impose en outre aux États membres l'obligation d'adopter les mesures nécessaires pour appliquer le principe également en matière de discrimination indirecte. La Cour a précisé dans les attendus 18 et 19 de l'arrêt

Defrenne II, et répété ultérieurement dans l'attendu 15 de l'arrêt Macarthy déjà cité, comment elle entend cette notion. Celle-ci a trait, selon nous, aux situations dans lesquelles la discrimination selon le sexe ne peut pas être établie directement par le juge. Il faudra, dans ces cas, que les organes législatifs établissent tout d'abord des critères d'évaluation. A l'attendu 19 de l'arrêt Defrenne II, la Cour a affirmé littéralement:

«qu'on ne saurait méconnaître, en effet, qu'une mise en œuvre intégrale de l'objectif poursuivi par l'article 119, par l'élimination de toutes discriminations entre travailleurs féminins et travailleurs masculins, directes ou indirectes, dans la perspective non seulement des entreprises individuelles, mais encore de branches entières de l'industrie et même de l'économie globale, peut impliquer, dans certains cas, la détermination de critères dont la mise en œuvre réclame l'intervention de mesures communautaires et nationales adéquates».

Il ressort, selon nous, de l'attendu suivant (20) que la Cour a précisément pensé à ce titre à la notion de «travail de valeur égale». Dans un tel cas, il peut être utile de fournir tout d'abord les critères sur la base desquels les fonctions (différentes) sont évaluées. Cela peut être important notamment dans le cas où on a recours à un système de classification professionnelle. Ainsi qu'il ressort du rapport de la Commission, établi en vertu de l'article 9 de la directive, il y a cependant lieu de noter qu'il n'existe dans les États membres aucun système reconnu universellement et que même dans les États membres pris individuellement, des méthodes différentes sont appliquées (rapport de la Commission p. 65 à 83). A titre d'exemple, aux seuls Pays-Bas, 40 différents systèmes d'évaluation de fonctions au moins sont appliqués dans différentes branches économiques et entreprises. Cela ressort du rapport introductif de M[e] A. W. Govers, intitulé «Égalité de l'homme et de la femme en droit social européen», 1981, page 29, que nous avons déjà mentionné dans nos conclusions antérieures dans l'affaire Burton, (affaire 19/81, non encore publiée).

Ce qui est important, selon nous, dans la réponse donnée par la Commission aux questions complémentaires posées par la Cour sur les méthodes, autres que celles basées sur un système de classification professionnelle, pouvant être utilisées pour évaluer des fonctions différentes, c'est la mention de la législation allemande (p. 9). Dans l'exposé des motifs accompagnant la loi allemande, il est précisé, eu égard à la notion de «travail de valeur égale», que l'évaluation doit s'effectuer de manière objective, et qu'à cet égard, les conventions collectives et les usages («Verkehrsanschauung») peuvent également servir d'indicateurs, précisément parce qu'il n'existe pas de système de classification professionnelle universellement reconnu. Il ressort du rapport de la Commission que le juge français constate «la valeur égale» de fonctions différentes, même en l'absence de système de classification professionnelle. Il la déduit des «circonstances de la cause», la classification dans une catégorie professionnelle, opérée par une convention collective, pouvant jouer un rôle important à cet égard (arrêts de la Cour de cassation du 27. 11. 1976 et du 22. 6. 1977, tels que mentionnés dans le rapport de la Commission, p. 43 et 43a).

5. L'application de la notion de «travail de valeur égale» dans les États membres

Pour la bonne règle, nous croyons utile de mentionner qu'il ressort du rapport de la Commission, confirmé par les réponses aux questions complémentaires, que la notion de «travail de valeur égale», eu

égard à l'application du principe de l'égalité des rémunérations, a été reprise sans plus et en tant que telle dans la législation de la plupart des États membres. En règle générale, elle a été reprise comme élement du couple de concepts «même travail ou travail de valeur égale». En ce qui concerne la législation danoise, une enquête est en cours pour établir dans quelle mesure la notion «samme arbejde» coïncide avec la notion de «travail de valeur égale». La législation irlandaise parle de «like work», notion qui, toutefois, n'englobe pas seulement le même travail ou le travail de nature quasiment similaire, mais explicitement aussi le travail de valeur égale. La législation néerlandaise parle seulement de travail de valeur égale, donc sans mentionner la notion de «même travail».

6. Appréciation du litige

Pour apprécier la présente affaire, il est important, comme nous l'avons déjà dit, de partir des objectifs de l'article 119, précisés par la directive 75/117, tels qu'ils ont été expliqués par la Cour dans l'arrêt qu'elle a rendu dans l'affaire Defrenne II. Selon cet arrêt, toute discrimination, tant directe qu'indirecte, doit être éliminée. Chaque travailleur féminin dispose à cet égard d'un droit subjectif qui non seulement permet d'invoquer directement l'article 119, mais vaut également pour les situations caractérisées par l'existence de discriminations indirectes. Pour cette dernière catégorie, l'article 119 et la directive, notamment dans ses articles 2 et 6, imposent aux États membres l'obligation d'adopter les mesures nécessaires pour assurer l'application du principe.

Si, eu égard à la notion de «travail de valeur égale», on examine la législation britannique à la lumière de cet objectif, on obtient l'image suivante.

En soi, on ne peut qu'approuver le fait que, selon la législation britannique, l'évaluation de fonctions différentes doive s'effectuer sur la base d'un système de classification professionnelle. Il ressort en effet des pièces du dossier que cette méthode d'évaluation des postes de travail constitue, en l'état actuel des connaissances, la méthode la plus objective et qu'elle repose le plus souvent sur des critères établis scientifiquement. Comme il a déjà été dit, il n'existe cependant aucun système universellement reconnu, de sorte que dans chacun des États membres différentes méthodes sont utilisées.

La prescription de cette méthode, en combinaison avec le fait que sa mise en œuvre dans une entreprise est facultative, ou dépend de l'accord de l'employeur, a pour effet que l'objectif de l'article 119, à savoir l'élimination intégrale des discriminations en matière de salaires, également pour un travail de valeur égale, n'est pas atteint.

Dans ces conditions, il est concevable, notamment en raison de la nécessité de l'accord de l'employeur, que des différences de salaires continuent d'exister, pour un travail (présumé) de valeur égale. Le travailleur féminin ne saurait individuellement engager une procédure en vue de faire constater la valeur de fonctions différentes, sans l'approbation de l'employeur. L'existence d'une telle situation a été confirmée par l'agent du gouvernement britannique au cours de la procédure orale.

A titre d'exemple, pour ce qui est de l'évaluation des postes de travail, la législation néerlandaise prescrit elle aussi en premier lieu l'utilisation à cet effet d'un système d'évaluation des fonctions. En l'absence d'un tel système, la législation néerlandaise stipule cependant que le travail doit être évalué «en équité». Nous croyons inutile d'examiner plus avant

cette notion d'«équité». Il est important cependant que la législation néerlandaise prévoie la situation dans laquelle aucun système d'évaluation des fonctions n'existe. Une telle situation n'est pas prévue par la législation britannique.

Il n'appartient pas à la Cour d'indiquer de quelle manière le Royaume-Uni devrait adapter sa législation pour garantir effectivement dans tous les cas l'application du principe de l'égalité des rémunérations, également pour ce qui est d'un travail de valeur égale. A ce titre, il est important que, eu égard à cette matière, les États membres soient en outre obligés de tenir compte de «leurs situations» nationales et de «leurs systèmes juridiques» ainsi que l'indique l'article 6 de la directive. C'est précisément sur ce terrain que la pratique des États membres est très différente, ce qui tient à la plus ou moins grande liberté des partenaires sociaux. Quoi qu'il en soit, selon nous, le résultat (encore une fois résumé ci-après) que les États membres sont tenus de garantir au titre de l'article 119 et de la directive est clair. Ils sont tenus d'adopter les mesures nécessaires à cet effet.

Les observations précédentes ne sont pas infirmées, selon nous, par l'interprétation que le Royaume-Uni donne à l'expression utilisée à l'article premier de la directive, à savoir celle de «travail auquel est attribuée une valeur égale», pas plus qu'elles ne sont infirmées par le lien existant avec la deuxième phrase du même article de la directive, où il est question de «système de classification professionnelle». En premier lieu, cet article ne précise pas qui attribue la valeur égale, ni à quel moment. En soi, il permet donc, par exemple, que cette tâche soit exercée par le juge, une fois que celui-ci est saisi de l'affaire. Compte tenu des objectifs de l'article 119 et de la directive, tels qu'ils ont été précisés par la jurisprudence de la Cour, il faudra, en fin de compte, que la détermination de la valeur égale soit possible dans tous les cas, même si dans un cas spécifique il n'existe pas encore de système de classification professionnelle ni d'autre procédure particulière. L'article 2 de la directive va lui aussi clairement en ce sens. A la lumière de l'obligation de résultat ainsi résumée et sur la base de son libellé clair et précis, la deuxième phrase de l'article 1 de la directive doit donc, selon nous, être considérée indépendamment de la première. Elle précise qu'«en particulier lorsqu'»un système de classification professionnelle est utilisé, il doit être basé sur des critères non discriminatoires. D'après ses premiers termes notamment, cette deuxième phrase a, selon nous, pour seul objectif de préciser l'interdiction de discrimination pour les cas dans lesquels l'évaluation est basée sur un tel système. Il ressort du rapport de la Commission (entre autres p. 141), où de tels systèmes sont examinés, que les critères d'évaluation ne sont pas toujours neutres, eu égard au sexe. Certaines qualités professionnelles pourraient notamment être considérées comme typiquement féminines (telles que par exemple la dextérité, l'adresse, la rapidité, l'aptitude à effectuer des travaux routiniers, etc.) et, en conséquence, être moins bien évaluées que les qualités «masculines» (sens du matériel et des machines, force physique, etc. A ce sujet, voir de nouveau le rapport introductif de M[e] A. W. Govers, p. 30). Sous cet angle, la deuxième phrase joue un rôle important, ainsi que l'a d'ailleurs déjà établi la résolution précitée que les États membres ont adoptée en 1961.

Enfin, nous allons encore examiner brièvement le moyen de défense du Royaume-Uni, consistant à faire valoir qu'il avait exposé clairement sa législation, eu égard à la notion de «travail auquel est attribuée une valeur égale», dans une déclaration consignée au procès-verbal du Conseil. Pour ce qui est de cette déclaration, nous nous permettons de renvoyer au rapport d'audience. Selon le Royaume-Uni, puisque ni le Conseil ni la Commission n'ont contesté cette déclaration, il n'appartient pas à la Commission de saisir maintenant la Cour de cette affaire. Pour ce qui est de sa teneur, nous sommes d'accord avec la Commission pour estimer que cette déclaration précise simplement qu'au Royaume-Uni, l'attribution d'une valeur égale à des fonctions différentes doit être effectuée au moyen d'un système de classification professionnelle. Ainsi qu'il a déjà été dit, il n'y a rien à objecter à cela. Toutefois, le Royaume-Uni ne fournit aucun renseignement permettant de savoir en pratique dans quelle mesure un tel système dépend de l'accord de l'employeur. C'est notamment ce dernier point, selon nous, qui est décisif dans la présente affaire.

On ne saurait, selon nous, suivre le point de vue selon lequel la Commission a, en quelque sorte, renoncé à son droit d'agir au titre de l'article 169, en ne soulevant aucune objection à l'encontre de la déclaration britannique. Un tel comportement de la Commission est, selon nous, sans conséquence pour ses responsabilités au titre de l'article 155 du traité.

On ne saurait pas plus, selon nous, accepter l'argument selon lequel le Royaume-Uni peut se prévaloir de la déclaration précitée, lorsqu'il s'agit d'interpréter la disposition en cause. Une telle déclaration consignée au procès-verbal du Conseil et faite par un État membre lors de l'adoption de la décision, ne saurait modifier la portée objective de la réglementation communautaire issue de la décision communautaire, ainsi que la Cour l'a déjà constaté à plusieurs reprises (par exemple affaire 39/72, Commission/Italie, Recueil 1973, p. 115, attendu 22).

7. Conclusion

En conclusion, nous estimons que la Commission était fondée à introduire son recours et que dès lors, la Cour pourrait dire pour droit que le Royaume-Uni a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de la directive 75/117/CEE du 10 février 1975, en n'adoptant pas les mesures législatives, réglementaires ou administratives prescrites par ladite directive à la lumière de la jurisprudence de la Cour concernant l'article 119 du traité CEE, et nécessaires pour assurer dans tous les cas l'égalité de rémunération pour un travail auquel est attribuée une valeur égale conformément au droit communautaire. Il y aura donc lieu également de condamner le Royaume-Uni aux dépens.