# ARRÊT DE LA COUR

1er décembre 1998 *

Dans l'affaire C-326/96,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 177 du traité CE, par l'Employment Appeal Tribunal, London (Royaume-Uni), et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

**B. S. Levez**

et

**T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd,**

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 119 du traité CE, ainsi que des articles 2 et 6 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),

* Langue de procédure: l'anglais.

LA COUR,

composée de MM. G. C. Rodríguez Iglesias, président, J.-P. Puissochet, G. Hirsch et P. Jann, présidents de chambre, G. F. Mancini (rapporteur), J. C. Moitinho de Almeida, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, R. Schintgen et K. M. Ioannou, juges,

avocat général: M. P. Léger,
greffier: M. H. A. Rühl, administrateur principal,

considérant les observations écrites présentées:

— pour M^me^ Levez, par M. David Pannick, QC, et M^me^ Dinah Rose, barrister, mandatés par M^me^ Pauline Matthews, solicitor,

— pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M^me^ Lindsey Nicoll, du Treasury Solicitor's Department, en qualité d'agent, assistée de M. Nicholas Paines, barrister,

— pour le gouvernement français, par M^mes^ Catherine de Salins, sous-directeur à la direction des affaires juridiques du ministère des Affaires étrangères, et Anne de Bourgoing, chargé de mission à la même direction, en qualité d'agents,

— pour la Commission des Communautés européennes, par M. Christopher Docksey et M^me^ Marie Wolfcarius, membres du service juridique, en qualité d'agents,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales de M^me^ Levez, représentée par M. David Pannick et M^me^ Dinah Rose, mandatés par M^me^ Pauline Matthews, de T. H. Jennings

(Harlow Pools) Ltd, représentée par M. Jason Coppel, barrister, du gouvernement du Royaume-Uni, représenté par M. Nicholas Paines, du gouvernement français, représenté par M^me^ Anne de Bourgoing, du gouvernement irlandais, représenté par M^mes^ Mary Finlay, SC, et Eileen Barrington, barrister, et de la Commission, représentée par M. Christopher Docksey, à l'audience du 3 mars 1998,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 12 mai 1998,

rend le présent

## Arrêt

1 Par ordonnance du 14 août 1996, parvenue à la Cour le 4 octobre suivant, l'Employment Appeal Tribunal, London, a posé, en vertu de l'article 177 du traité CE, deux questions préjudicielles relatives à l'interprétation de l'article 119 du même traité, ainsi que des articles 2 et 6 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 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant M^me^ Levez à T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd, son ancien employeur (ci-après « Jennings Ltd »), au sujet d'arriérés de rémunération non perçus en raison d'une discrimination fondée sur le sexe.

## Le droit communautaire

3 En vertu de l'article 2 de la directive, « Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tout travailleur qui s'estime lésé par la non-application du principe de l'égalité des rémunérations de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes ».

4 Aux termes de l'article 6 de la directive, « Les États membres prennent, conformément à leurs situations nationales et à leurs systèmes juridiques, les mesures nécessaires pour garantir l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Ils s'assurent de l'existence de moyens efficaces permettant de veiller au respect de ce principe ».

## La législation nationale

5 Au Royaume-Uni, en vertu de l'article 1^er^, paragraphe 1, de l'Equal Pay Act de 1970 (loi sur l'égalité des rémunérations, ci-après l'« EPA »), tout contrat par lequel une femme est employée est réputé contenir une clause d'égalité.

6 L'article 2, paragraphe 5, de l'EPA prévoit que, dans le cadre d'un recours pour violation d'une clause d'égalité (y compris un recours intenté devant un Industrial Tribunal), une femme ne peut prétendre à des arriérés de rémunération ou à un dédommagement que pour les deux années précédant la date d'introduction de son recours (ci-après la « règle litigieuse »).

7 Il ressort de l'ordonnance de renvoi que l'EPA ne permet pas à l'Industrial Tribunal d'augmenter la durée de cette période.

8 Toutefois, selon les informations fournies par le gouvernement du Royaume-Uni, un intéressé qui serait dans la situation de M^me^ Levez pourrait engager un recours devant la County Court en invoquant tant l'EPA que la tromperie de son employeur.

## Les antécédents du litige

9 En février 1991, M^me^ Levez a été engagée en tant que gérante d'une agence de paris hippiques appartenant à Jennings Ltd. Son salaire était de 10 000 UKL par an. Au mois de décembre suivant, elle a été nommée gérante d'une autre agence du défendeur, succédant à un employé masculin qui percevait un salaire annuel de 11 400 UKL à compter de sa nomination, en septembre 1990, jusqu'à son départ, en octobre 1991.

10 Selon l'ordonnance de renvoi, il n'est pas contesté que le prédécesseur masculin de M^me^ Levez et cette dernière étaient employés pour un même travail. En outre, il est constant que des clauses contractuelles communes à tous les gérants étaient appliquées dans l'ensemble des agences de Jennings Ltd.

11 Toutefois, le salaire de M^me^ Levez n'a été augmenté que jusqu'à hauteur de 10 800 UKL par an à compter du 30 décembre 1991, son employeur lui ayant faussement déclaré que son prédécesseur masculin percevait un tel salaire. Ce n'est qu'à partir du mois d'avril 1992 que M^me^ Levez a obtenu une augmentation de son salaire, lequel est passé à 11 400 UKL.

12 Après avoir quitté ses fonctions auprès de Jennings Ltd en mars 1993, M^me^ Levez a découvert qu'elle avait perçu, jusqu'en avril 1992, un salaire inférieur à celui de son prédécesseur masculin. En conséquence, elle a introduit, le 17 septembre 1993, un recours au titre de l'EPA devant l'Industrial Tribunal. Le 25 juillet 1994, ce dernier a conclu qu'elle pouvait prétendre à un salaire de 11 400 UKL à compter de la date à laquelle elle avait pris ses fonctions, soit le 18 février 1991, et a condamné Jennings Ltd à lui payer les arriérés de salaire correspondants.

13 Cependant, par lettre du 26 juillet 1994 adressée au greffe de l'Industrial Tribunal, Jennings Ltd a soutenu qu'une partie de la décision était contraire à l'EPA. Eu égard à la période limite de deux ans établie par la règle litigieuse et considérant que la requête de M^me^ Levez à l'Industrial Tribunal avait été introduite le 17 septembre 1993, Jennings Ltd a fait valoir que ledit Tribunal ne pouvait pas accorder d'arriérés de rémunération pour la période antérieure au 17 septembre 1991 et a demandé au président de l'Industrial Tribunal de réexaminer les dates visées par la décision.

14 Par lettre du 12 août 1994, le président de l'Industrial Tribunal a reconnu que, conformément à l'article 2, paragraphe 5, de l'EPA, M^me^ Levez ne pouvait prétendre à des arriérés de rémunération que pour la période postérieure au 17 septembre 1991, soit deux ans avant la date d'introduction de sa demande.

15 Il ressort de l'ordonnance de renvoi que la décision de l'Industrial Tribunal n'a pas fait l'objet d'une modification formelle. Toutefois, une copie de ladite lettre a été envoyée à M^me^ Levez. Le 22 août suivant, celle-ci a interjeté appel contre la décision de l'Industrial Tribunal devant l'Employment Appeal Tribunal, soutenant que la décision de modifier la date à partir de laquelle les arriérés de rémunération devaient être payés pour la fixer au 17 septembre 1991 était contraire au droit communautaire. Elle estime en effet qu'elle pouvait prétendre à une rémunération égale à compter de la date à laquelle elle avait commencé à travailler pour Jennings Ltd, à savoir le 18 février 1991. Après avoir notifié son acte d'appel, la demanderesse au principal a bénéficié du soutien de l'Equal Opportunities Commission, laquelle a notifié un acte d'appel modifié qui a été accepté le 12 octobre 1995.

## Les questions préjudicielles

16 C'est dans ces conditions que l'Employment Appeal Tribunal a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

« 1) Est-il compatible avec le droit communautaire d'appliquer, à une demande visant à obtenir une rémunération égale pour un travail égal sans discrimination fondée sur le sexe, une règle de droit national qui limite la période pour laquelle une demanderesse peut prétendre à des arriérés de rémunération ou à un dédommagement pour violation du principe de l'égalité des rémunérations à deux ans avant la date d'introduction de la procédure, alors que:

a) cette règle de droit national s'applique à l'ensemble des demandes visant à obtenir une rémunération égale sans discrimination fondée sur le sexe, mais à aucune autre demande;

b) des règles qui sont, sur ce point, plus favorables aux demandeurs s'appliquent à d'autres demandes dans le domaine du droit du travail, dont les demandes liées à l'inexécution des obligations découlant du contrat de travail, à une discrimination sur la rémunération en raison de la race, à une retenue illicite sur salaires et à une discrimination fondée sur le sexe dans des domaines autres que la rémunération;

c) la juridiction nationale n'a aucun pouvoir d'augmenter cette période de deux ans, quelles que soient les circonstances, même si la demanderesse a tardé à introduire sa demande parce que son employeur lui avait donné délibérément des informations inexactes sur le niveau de la rémunération perçue par des salariés masculins effectuant un travail identique au sien?

2) En particulier, eu égard à la jurisprudence constante de la Cour selon laquelle les droits conférés par l'effet direct du droit communautaire doivent être exercés selon les modalités déterminées par le droit national, à condition, entre autres, que ces modalités ne soient pas moins favorables que celles concernant des recours similaires de nature interne, comment convient-il d'interpréter l'expression 'recours similaires de nature interne' dans le cadre d'une demande visant au respect de l'égalité des rémunérations, dans l'hypothèse où les modalités fixées par la législation nationale qui met en œuvre le principe de l'égalité des rémunérations diffèrent de celles prévues par d'autres règles nationales dans le domaine du droit du travail, dont des règles relatives à l'inexécution des obligations contractuelles, à la discrimination en raison de la race, aux retenues illicites sur salaires et à la discrimination fondée sur le sexe dans des domaines autres que la rémunération? »

## Sur la première question

17 Au vu des informations fournies à la Cour, la première question posée par la juridiction de renvoi doit être comprise comme visant à savoir si le droit communautaire s'oppose à l'application d'une règle de droit national qui limite la période pour laquelle un travailleur peut prétendre à des arriérés de rémunération ou à un dédommagement pour violation du principe de l'égalité des rémunérations à deux ans avant la date d'introduction de la procédure, période de deux ans qui ne peut pas être augmentée, alors que le retard dans l'introduction de la demande est dû au fait que l'employeur a délibérément fourni à l'intéressé des informations inexactes sur le niveau de la rémunération perçue par des travailleurs du sexe opposé effectuant un travail équivalent au sien.

18 Il convient d'abord de rappeler que, conformément à une jurisprudence constante de la Cour, il appartient, en l'absence de réglementation communautaire en la matière, à l'ordre juridique interne de chaque État membre de désigner les juridictions compétentes et de régler les modalités procédurales des recours en justice destinés à assurer la sauvegarde des droits que les justiciables tirent du droit communautaire, pour autant que ces modalités ne soient pas moins favorables que

celles concernant des recours similaires de nature interne (principe de l'équivalence) et qu'elles ne rendent pas pratiquement impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique communautaire (principe d'effectivité) (voir, en ce sens, arrêts du 16 décembre 1976, Rewe, 33/76, Rec. p. 1989, point 5; Comet, 45/76, Rec. p. 2043, points 13 et 16; du 14 décembre 1995, Van Schijndel et Van Veen, C-430/93 et C-431/93, Rec. p. I-4705, point 17; du 10 juillet 1997, Palmisani, C-261/95, Rec. p. I-4025, point 27; du 11 décembre 1997, Magorrian et Cunningham, C-246/96, Rec. p. I-7153, point 37, et du 15 septembre 1998, Ansaldo Energia e.a., C-279/96, C-280/96 et C-281/96, Rec. p. I-5025, point 16).

19 La Cour a ainsi reconnu la compatibilité avec le droit communautaire des règles nationales prévoyant des délais de recours raisonnables à peine de forclusion dans l'intérêt de la sécurité juridique. En effet, de tels délais ne sauraient être considérés comme étant de nature à rendre pratiquement impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique communautaire, même si, par définition, l'écoulement de ces délais entraîne le rejet, total ou partiel, de l'action intentée (voir, en particulier, arrêts Palmisani, précité, point 28; du 2 décembre 1997, Fantask e.a., C-188/95, Rec. p. I-6783, point 48, et Ansaldo Energia e.a., précité, points 17 et 18).

20 Il en résulte qu'une règle nationale limitant le droit d'obtenir des arriérés de rémunération à deux ans avant l'introduction d'un recours n'est pas, en soi, critiquable.

21 Toutefois, dans l'affaire au principal, il ressort de l'ordonnance de renvoi que Jennings Ltd a faussement déclaré à M^me^ Levez que son prédécesseur masculin avait perçu un salaire de 10 800 UKL, en sorte que le salaire de cette dernière a été augmenté, à compter du 30 décembre 1991, à hauteur uniquement de ce montant. Ce n'est qu'ultérieurement, à savoir au mois d'avril 1992, que le salaire de la demanderesse au principal a été augmenté à hauteur de 11 400 UKL.

22 Selon M^me^ Levez, il est manifeste que, dans de telles circonstances, la règle litigieuse ne permet ni un dédommagement intégral ni une sanction effective du non-respect du principe de l'égalité des rémunérations comme l'exigent les articles 2 et 6 de la directive. Elle précise en outre que la juridiction de renvoi ne dispose d'aucun pouvoir discrétionnaire pour prolonger cette période soit en raison du comportement du défendeur qui l'a trompée sur la rémunération de son prédécesseur masculin, soit, de manière générale, parce qu'il serait juste et équitable de procéder ainsi.

23 La Commission estime également que les circonstances particulières du cas d'espèce doivent être soulignées. La demanderesse au principal n'aurait effectivement pas eu la possibilité d'engager un recours fondé sur l'égalité des rémunérations pendant une partie de la période pertinente en raison du fait qu'elle ignorait complètement que, à ce moment-là, elle faisait l'objet d'une discrimination. La supercherie de l'employeur aurait par conséquent eu pour effet d'empêcher totalement le travailleur d'exercer son droit à l'égalité des rémunérations et l'impossibilité pour une juridiction nationale de tenir compte de ces circonstances particulières ne semblerait pas raisonnablement justifiée par des principes tels que ceux de la sécurité juridique ou du bon déroulement de la procédure.

24 En revanche, le gouvernement du Royaume-Uni soutient que M^me^ Levez savait, en décembre 1991, qu'elle avait perçu une rémunération inférieure à celle de son prédécesseur masculin, même si elle ignorait l'ampleur exacte de la différence. Elle aurait pu former un recours à cette date, ce qu'elle n'a pas fait. Lors de l'audience, Jennings Ltd a également indiqué que, même si M^me^ Levez ignorait le montant du salaire de son prédécesseur masculin, et, donc, le montant exact des arriérés qu'elle pouvait obtenir, rien ne l'empêchait d'engager un recours avant le mois de septembre 1993.

25 Il convient de rappeler que, en vertu de l'article 177 du traité, fondé sur une nette séparation des fonctions entre les juridictions nationales et la Cour, celle-ci est uniquement habilitée à se prononcer sur l'interprétation ou la validité d'un texte communautaire, à partir des faits qui lui sont indiqués par la juridiction nationale

(voir, notamment, arrêt du 2 juin 1994, AC-ATEL Electronics Vertriebs, C-30/93, Rec. p. I-2305, point 16).

26 Dans ce cadre, il n'appartient pas à la Cour mais à la juridiction de renvoi d'établir les faits qui ont donné lieu au litige et d'en tirer les conséquences pour la décision qu'elle est appelée à rendre (voir arrêts du 29 avril 1982, Pabst & Richarz, 17/81, Rec. p. 1331, point 12, et AC-ATEL Electronics Vertriebs, précité, point 17).

27 En l'occurrence, il ressort de l'ordonnance de renvoi que la demanderesse au principal a tardé à introduire sa demande par suite des informations inexactes fournies par son employeur en décembre 1991 sur le niveau de la rémunération perçue par des travailleurs masculins effectuant un travail équivalent au sien.

28 Il apparaît donc que c'est à cause des informations inexactes, voire délibérément fausses, fournies par l'employeur que M^me^ Levez n'a pas pu se rendre compte que, même après le mois de décembre 1991, elle était victime d'une discrimination fondée sur le sexe.

29 Quant à la période antérieure au mois de décembre 1991, ce n'est qu'en avril 1993 que M^me^ Levez a pu connaître l'importance de la discrimination qu'elle avait subie.

30 Ainsi que la Commission l'a à juste titre relevé, seule une partie du recours de la demanderesse au principal a été affectée en l'espèce, mais, dans une autre hypothèse et dans des circonstances analogues, le recours pourrait être déclaré forclos dans son ensemble par l'application de la règle litigieuse.

31 Lorsqu'un employeur a fourni à un travailleur des informations inexactes sur le niveau de la rémunération perçue par des travailleurs du sexe opposé effectuant un travail équivalent au sien, ledit travailleur n'est pas en mesure de connaître l'existence ou l'importance d'une discrimination. Dans ces circonstances, en invoquant la règle litigieuse, l'employeur pourrait priver son employé de la possibilité d'introduire le recours juridictionnel prévu à la directive afin de voir respecté le principe de l'égalité des rémunérations (voir, mutatis mutandis, arrêt du 17 octobre 1989, Danfoss, 109/88, Rec. p. 3199, point 13).

32 En définitive, permettre à un employeur d'invoquer l'application d'une règle nationale telle que la règle litigieuse serait, dans les circonstances de l'affaire au principal, manifestement incompatible avec le principe d'effectivité précédemment décrit. En effet, l'application de ladite règle est, dans les circonstances ainsi décrites, de nature à rendre pratiquement impossible ou excessivement difficile l'obtention des arriérés de rémunération pour une discrimination fondée sur le sexe. Force est de constater qu'elle aboutit à favoriser la violation du droit communautaire par un employeur dont la tromperie était à l'origine du retard du recours de son employée en vue d'obtenir l'application du principe de l'égalité de rémunération.

33 Par ailleurs, il n'apparaît pas que l'application de la règle litigieuse dans les circonstances de l'affaire au principal puisse être raisonnablement justifiée par des principes tels que ceux de la sécurité juridique ou du bon déroulement de la procédure.

34 Il y a donc lieu de répondre à la première question que le droit communautaire s'oppose à l'application d'une règle de droit national qui limite la période pour laquelle un travailleur peut prétendre à des arriérés de rémunération ou à un dédommagement pour violation du principe de l'égalité des rémunérations à deux ans avant la date d'introduction de la procédure, période de deux ans qui ne peut pas être augmentée, alors que le retard dans l'introduction de la demande est dû au fait que l'employeur a délibérément fourni à l'intéressé des informations inexactes sur le niveau de la rémunération perçue par des travailleurs du sexe opposé effectuant un travail équivalent au sien.

## Sur la seconde question

35 A la lumière de la réponse apportée à la première question, il n'y aurait pas lieu de répondre à la seconde question posée par la juridiction nationale pour autant qu'elle viserait une demande introduite devant l'Industrial Tribunal. Néanmoins, le gouvernement du Royaume-Uni soutient que, en l'occurrence, M^me^ Levez aurait été fondée à demander, dans le cadre d'un recours introduit devant la County Court, la réparation de l'intégralité du préjudice qu'elle avait subi du fait que la tromperie de son employeur l'avait empêchée d'introduire un recours au titre de l'EPA. Elle aurait pu invoquer, devant cette dernière juridiction, tant l'EPA que la tromperie de son employeur sans que la règle litigieuse s'applique.

36 Au vu de ces informations, il y a lieu de comprendre la seconde question comme visant à savoir si le droit communautaire s'oppose à l'application de la règle litigieuse, même lorsqu'un autre remède est disponible mais qu'il est susceptible de comporter des modalités procédurales ou autres conditions moins favorables que des recours de nature interne pouvant être considérés comme similaires.

37 Ainsi qu'il a été rappelé au point 18 du présent arrêt, il appartient, en l'absence de réglementation communautaire en la matière, à l'ordre juridique interne de chaque État membre de désigner les juridictions nationales compétentes et de régler les modalités procédurales de recours en justice destinés à assurer la sauvegarde des droits que les justiciables tirent du droit communautaire. Toutefois, ces modalités ne peuvent pas être moins favorables que celles concernant des recours similaires de nature interne (arrêt Ansaldo Energia e.a., précité, point 27).

38 Eu égard aux explications fournies par le gouvernement du Royaume-Uni, il y a donc lieu de constater que, dès lors qu'un travailleur peut faire valoir les droits qu'il tire de l'article 119 du traité et de la directive devant une autre juridiction, la règle litigieuse ne porte pas atteinte au principe d'effectivité. Il convient encore de vérifier si, dans les circonstances de l'affaire au principal, un recours tel que celui pouvant être introduit devant la County Court respecte le principe de l'équivalence.

39 Il appartient, en principe, aux juridictions nationales de vérifier si les modalités procédurales destinées à assurer, en droit interne, la sauvegarde des droits que les justiciables tirent du droit communautaire sont conformes au principe de l'équivalence (voir également, en ce sens, arrêt Palmisani, précité, point 33).

40 Toutefois, en vue de l'appréciation à laquelle la juridiction nationale devra procéder, la Cour peut lui fournir certains éléments tenant à l'interprétation du droit communautaire.

41 Le respect du principe de l'équivalence suppose que la règle litigieuse s'applique indifféremment aux recours fondés sur la violation du droit communautaire et à ceux fondés sur la méconnaissance du droit interne ayant un objet et une cause semblables (voir, mutatis mutandis, arrêt du 15 septembre 1998, Edis, C-231/96, Rec. p. I-4951, point 36).

42 Cependant, ce principe ne saurait être interprété comme obligeant un État membre à étendre son régime interne le plus favorable à l'ensemble des actions introduites, comme dans l'affaire au principal, dans le domaine du droit du travail (voir, en ce sens, arrêt Edis, précité, point 36).

43 Afin de vérifier si le principe de l'équivalence est en l'espèce respecté, la juridiction nationale, qui est seule à avoir une connaissance directe des modalités procédurales des recours dans le domaine du droit du travail, doit examiner tant l'objet que les éléments essentiels des recours prétendument similaires de nature interne (voir arrêt Palmisani, précité, points 34 à 38).

44 En outre, chaque cas où se pose la question de savoir si une disposition procédurale nationale est moins favorable que celles concernant des recours similaires de nature interne doit être analysé par la juridiction nationale en tenant compte de la place de

cette disposition dans l'ensemble de la procédure, de son déroulement et de ses particularités devant les diverses instances nationales (voir, mutatis mutandis, arrêt Van Schijndel et Van Veen, précité, point 19).

45 S'agissant de l'affaire au principal, il convient d'examiner, d'une part, les arguments présentés par le gouvernement du Royaume-Uni, lequel estime que, aux fins du principe de l'équivalence, une demande fondée sur l'EPA, loi adoptée antérieurement tant à l'adhésion du Royaume-Uni aux Communautés qu'à l'adoption de la directive, constitue une forme de recours de droit interne comparable à un recours fondé directement sur l'article 119 du traité. L'EPA étant applicable à toute une série de demandes visant au respect de l'égalité des conditions contractuelles, que celles-ci se rapportent ou non à la rémunération, il serait raisonnable que toutes les demandes soient soumises à la même règle de forclusion. Dans ces conditions, le principe de l'équivalence serait ainsi, selon lui, respecté.

46 A cet égard, il y a lieu de constater que l'EPA constitue la législation nationale qui met en œuvre le principe communautaire de non-discrimination en raison du sexe en ce qui concerne les rémunérations tel qu'il résulte de l'article 119 du traité et de la directive.

47 Dès lors, ainsi que M. l'avocat général l'a à juste titre indiqué au point 48 de ses conclusions, il ne suffit pas, comme le prétend le gouvernement du Royaume-Uni, pour assurer le respect du principe de l'équivalence, que les mêmes modalités procédurales, à savoir l'article 2, paragraphe 5, de l'EPA, soient applicables à deux types de demandes comparables, l'une fondée sur le droit communautaire, l'autre fondée sur le droit national, puisqu'il s'agit d'une seule et même voie de recours.

48 En effet, depuis l'adhésion aux Communautés, l'EPA constitue la législation par laquelle le Royaume-Uni s'acquitte des obligations qui lui incombent en vertu d'abord de l'article 119 du traité et ensuite de la directive. Elle n'est donc pas susceptible d'être le fondement approprié de la comparaison afin d'assurer le respect du principe de l'équivalence.

49 D'autre part, il y a lieu d'examiner les hypothèses formulées dans l'ordonnance de renvoi. Il en ressort que pourraient être considérées comme similaires à une demande fondée sur l'EPA des demandes liées à l'inexécution des obligations découlant du contrat de travail, à une discrimination sur la rémunération en raison de la race, à une retenue illicite sur salaires ou à une discrimination fondée sur le sexe dans des domaines autres que la rémunération.

50 S'il s'avérait, sur la base des principes énoncés aux points 41 à 44 du présent arrêt, qu'un recours fondé sur l'EPA et formé devant la County Court est similaire à l'un ou plusieurs des recours visés par la juridiction nationale, il appartiendrait encore à cette dernière d'apprécier si le premier recours comporte des modalités procédurales ou autres conditions moins favorables.

51 A cet égard, il serait pertinent d'examiner si, pour faire valoir pleinement les droits qu'il tire du droit communautaire devant la County Court, un salarié dans une situation telle que celle de M^me^ Levez s'exposerait à des frais et à des délais supplémentaires par rapport à un demandeur qui, se fondant sur un droit de nature interne pouvant être considéré comme similaire, pourrait engager un recours plus simple et, en principe, moins coûteux devant l'Industrial Tribunal.

52 Par ailleurs, serait également pertinente la circonstance, mentionnée par la juridiction nationale, selon laquelle la règle litigieuse s'applique uniquement aux demandes visant à obtenir une rémunération égale sans discrimination fondée sur le sexe tandis que des demandes, fondées sur des droits de nature interne pouvant être considérés comme similaires, ne seraient pas limitées par l'application d'une règle telle que la règle litigieuse, en sorte qu'un recours devant l'Industrial Tribunal suffirait pour faire valoir de tels droits.

53 Eu égard à ce qui précède, il y a lieu de répondre que le droit communautaire s'oppose à l'application d'une règle de droit national qui limite la période pour laquelle un travailleur peut prétendre à des arriérés de rémunération ou à un dédommagement pour violation du principe de l'égalité des rémunérations à deux

ans avant la date d'introduction de la procédure même lorsqu'un autre remède est disponible, si ce dernier remède comporte des modalités procédurales ou conditions moins favorables que celles prévues pour des recours similaires de nature interne. Il appartient à la juridiction nationale d'apprécier si tel est le cas.

## Sur les dépens

54 Les frais exposés par les gouvernements du Royaume-Uni et français, ainsi que par la Commission, 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'Employment Appeal Tribunal, London, par ordonnance du 14 août 1996, dit pour droit:

**1) Le droit communautaire s'oppose à l'application d'une règle de droit national qui limite la période pour laquelle un travailleur peut prétendre à des arriérés de rémunération ou à un dédommagement pour violation du principe de l'égalité des rémunérations à deux ans avant la date d'introduction de la procédure, période de deux ans qui ne peut pas être augmentée, alors que le retard dans l'introduction de la demande est dû au fait que l'employeur a**

**délibérément fourni à l'intéressé des informations inexactes sur le niveau de la rémunération perçue par des travailleurs du sexe opposé effectuant un travail équivalent au sien.**

**2) Le droit communautaire s'oppose à l'application d'une règle de droit national qui limite la période pour laquelle un travailleur peut prétendre à des arriérés de rémunération ou à un dédommagement pour violation du principe de l'égalité des rémunérations à deux ans avant la date d'introduction de la procédure même lorsqu'un autre remède est disponible, si ce dernier remède comporte des modalités procédurales ou conditions moins favorables que celles prévues pour des recours similaires de nature interne. Il appartient à la juridiction nationale d'apprécier si tel est le cas.**

Rodríguez Iglesias Puissochet Hirsch

Jann Mancini Moitinho de Almeida

Murray Edward Ragnemalm

Schintgen Ioannou

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 1er décembre 1998.

Le greffier

R. Grass

Le président

G. C. Rodríguez Iglesias