ARRÊT DE LA COUR
11 mai 1999 *

Dans l'affaire C-309/97,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 177 du traité CE (devenu article 234 CE), par l'Oberlandesgericht Wien (Autriche) et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse

et

Wiener Gebietskrankenkasse,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 119 du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE) 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),

* Langue de procédure: l'allemand.

LA COUR,

composée de MM. G. C. Rodríguez Iglesias, président, J.-P. Puissochet (rapporteur), G. Hirsch et P. Jann, présidents de chambre, J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm et M. Wathelet, juges,

avocat général: M. G. Cosmas,
greffier: Mme D. Louterman-Hubeau, administrateur principal,

considérant les observations écrites présentées:

— pour l'Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, par Me Stefan Prochaska, avocat à Vienne,

— pour la Wiener Gebietskrankenkasse, par Me Josef Milchram, avocat à Vienne,

— pour le gouvernement allemand, par M. Ernst Röder, Ministerialrat au ministère fédéral de l'Économie, en qualité d'agent,

— pour la Commission des Communautés européennes, par M. Viktor Kreuschitz, conseiller juridique, et Mme Marie Wolfcarius, membre du service juridique, en qualité d'agents,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales de l'Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, représenté par Mes Stefan Prochaska et Gabriel Lansky, avocat à Vienne, de la Wiener Gebietskrankenkasse, représentée par Me Josef Milchram, et de la Commission, représentée par M. Viktor Kreuschitz et Mme Marie Wolfcarius, à l'audience du 10 novembre 1998,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 19 janvier 1999,

rend le présent

Arrêt

1 Par ordonnance du 5 mai 1997, parvenue à la Cour le 4 septembre suivant, l'Oberlandesgericht Wien a posé, en application de l'article 177 du traité CE (devenu article 234 CE), sept questions préjudicielles sur l'interprétation de l'article 119 du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE) 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 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant l'Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (comité d'entreprise des employés de la caisse régionale de maladie de Vienne, ci-après le « comité d'entreprise ») à la Wiener Gebietskrankenkasse (caisse régionale de maladie de Vienne, ci-après la « caisse régionale »), au sujet de la rémunération à attribuer aux psychologues diplômés employés comme psychothérapeutes.

3 Il ressort de l'ordonnance de renvoi que la détermination des rémunérations des travailleurs employés par les organismes autrichiens d'assurance sociale relève de différents règlements de service (Dienstordnungen), conclus sous la forme de conventions collectives, applicables aux différentes catégories de personnel. Ainsi, les psychologues autorisés à exercer leur profession de manière indépendante sont classés dans la catégorie F, échelon I, de la Dienstordnung A (règlement de service A, ci-après la « DO. A »), qui s'applique aux employés administratifs, au personnel soignant et aux employés de mécanique dentaire, tandis que les médecins autorisés à exercer leur profession de manière indépendante en tant que spécialistes sont classés dans la catégorie B, échelon III, de la Dienstordnung B (règlement de service B, ci-après la « DO. B »), qui s'applique aux médecins et dentistes. A titre de comparaison, en 1995, la rémunération de base nette d'un employé de catégorie F, échelon I, de la DO. A était comprise entre 24 796 et 51 996 ÖS, alors que celle d'un médecin de catégorie B, échelon III, de la DO. B était comprise entre 42 197 et 73 457 ÖS.

4 Il ressort également de l'ordonnance de renvoi que les organismes concernés peuvent employer trois catégories différentes de psychothérapeutes: des médecins ayant terminé leur formation de généraliste ou de spécialiste, des psychologues diplômés habilités à exercer de manière indépendante dans le secteur de la santé et, enfin, des personnes qui, sans avoir ni le titre de médecin ni celui de psychologue, ont suivi une formation générale et une formation spécialisée en psychothérapie.

5 Le comité d'entreprise a demandé à l'Arbeits- und Sozialgericht (tribunal du travail et des affaires de sécurité sociale) de constater que la DO. B s'appliquait aux relations nées de contrats de travail conclus entre la caisse régionale et les psychothérapeutes qui ont effectué des études de psychologie sanctionnées par un doctorat et que les intéressés devaient être classés dans la même catégorie que les médecins employés en qualité de psychothérapeutes (c'est-à-dire en catégorie B, échelon III). A l'appui de cette demande, il a fait notamment valoir, d'une part, que ce classement par analogie était justifié par la formation et l'activité des psychologues

psychothérapeutes, qui interviennent eux aussi dans le secteur des traitements thérapeutiques que couvre la DO. B, et, d'autre part, que la rémunération inférieure allouée à cette catégorie de praticiens concernait en majorité des femmes.

6 La caisse régionale a contesté le bien-fondé d'une telle demande, qui méconnaîtrait, selon elle, les différences de formation et de qualification et qui reviendrait à assimiler les psychologues diplômés à des médecins spécialistes. Le fait qu'il y ait une majorité de femmes parmi les psychologues employés en psychothérapie ne serait qu'un simple hasard et il y aurait davantage de femmes que d'hommes employés en tant que médecins dans ses dispensaires.

7 L'Arbeits- und Sozialgericht a rejeté la demande du comité d'entreprise au motif que le Gleichbehandlungsgesetz 1979 (loi relative à l'égalité de traitement) ne réglait pas les différences pouvant apparaître au sein des groupes de professions, mais seulement l'égalité de traitement entre les sexes dans la vie professionnelle. Il a notamment relevé que la différence de rémunération entre les médecins et les psychologues qui travaillent comme psychothérapeutes a été prévue d'un commun accord par les parties aux conventions collectives et qu'elle est justifiée, en particulier, par la différence des obligations incombant aux intéressés, les médecins engagés en tant que spécialistes étant seuls tenus d'exercer également d'autres activités médicales en cas d'urgence.

8 Saisi en appel, l'Oberlandesgericht Wien a notamment constaté que les parties s'accordaient sur les faits suivants: la caisse régionale emploie au total 248 médecins, dont 135 femmes; dans le dispensaire nommément désigné par le comité d'entreprise, sont occupés, en tant que psychothérapeutes, 6 psychologues, dont 5 femmes, et 6 médecins, dont 1 femme; sur un nombre total de 34 personnes employées comme psychothérapeutes dans les organismes d'assurance sociale, 24 sont des psychologues diplômés, dont 18 femmes, et 10 sont des médecins, dont 2 femmes. Il a également relevé qu'en Autriche 1 125 hommes et 2 338 femmes étaient inscrits en tant que psychologues ayant une formation de psychothérapeute sur la liste de leur profession.

9 Estimant, au vu de ces données, que la solution du litige nécessitait l'interprétation de certaines dispositions communautaires, l'Oberlandesgericht a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions suivantes:

« 1) Se trouve-t-on aussi en présence d'un 'même travail' ou d'un 'même poste de travail' au sens de l'article 119 du traité CE ou de la directive 75/117/CEE, lorsque la même activité est exercée sur une longue période (plusieurs périodes de paiement de la rémunération) par des travailleurs qui ont une habilitation différente à exercer leur profession?

2) Est-il également déterminant, pour apprécier l'existence d'une discrimination au sens de l'article 119 du traité CE ou de la directive 75/117/CEE,

a) que la rémunération ne soit fixée que par les parties au contrat de travail, et que celles-ci aient le choix de reprendre des règles découlant de conventions collectives dans le contrat,

b) que des rémunérations minimales à caractère obligatoire soient fixées par des règles générales (conventions collectives) pour tous les travailleurs d'un secteur ou

c) que les rémunérations soient réglées de manière contraignante et définitive par des conventions collectives?

3) Lorsqu'une convention collective fixe, dans une réglementation définitive de la rémunération, une rémunération différente pour un même travail ou un travail de même valeur d'après les habilitations professionnelles, faut-il tenir compte, lors de la constitution des groupes de comparaison pour constater l'effet éventuellement discriminatoire d'une mesure,

a) de manière concrète des travailleurs occupés dans l'entreprise de l'employeur,

b) des travailleurs occupés dans le champ d'application de la convention collective ou

c) de tous les travailleurs habilités à exercer la profession?

4) Dans un tel cas (deuxième et troisième questions), faut-il s'orienter d'après la proportion du nombre d'hommes et de femmes dans le groupe désavantagé uniquement, ou dans les deux groupes?

5) Lorsque l'activité prise concrètement en considération, identique, des deux groupes professionnels, ne constitue qu'une partie des activités comprises dans l'habilitation professionnelle, faut-il tenir compte

a) de toutes les personnes occupées dans le cadre de référence pertinent (entreprises, conventions collectives — voir troisième question) qui ont cette habilitation professionnelle (tous les médecins spécialistes et tous les psychologues),

b) de toutes les personnes aptes à exercer concrètement cette activité (médecins spécialisés en psychiatrie...), ou

c) seulement des personnes qui exercent cette activité concrètement identique?

6) En cas d'utilisation identique du travailleur dans l'entreprise, une voie de formation différente peut-elle être considérée comme un élément justifiant une rémunération inférieure? Une habilitation professionnelle plus large doit-elle

être considérée comme un critère objectif d'une rémunération différente, indépendamment de l'utilisation effective de celle-ci dans l'entreprise?

Est-il par conséquent déterminant que:

a) le groupe de travailleurs mieux rémunérés puisse également être appelé à exercer d'autres tâches dans l'entreprise ou

b) faut-il prouver de manière concrète cette affectation à d'autres tâches?

Faut-il tenir compte à cet égard du fait que, d'après les règles des conventions collectives applicables, une protection contre le licenciement est également prévue?

7) Résulte-t-il de l'article 222 du traité CE ou de l'application par analogie de l'article 174 du traité CE qu'un droit à rémunération d'après une autre convention collective (conclue entre les mêmes parties) qui découlerait éventuellement de l'article 119 du traité CE ou de la directive 75/117/CEE n'existe qu'à partir du moment où ce droit a été constaté par la Cour de justice? »

Sur la première question

10 Aux termes de l'article 119, premier alinéa, du traité: « Chaque État membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail ». En vertu de l'article 119, troisième alinéa, « L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique: a) que la

rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure, b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail ».

11 Aux termes de l'article 1er, premier alinéa, de la directive: « Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, qui figure à l'article 119 du traité ... implique, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe ». Le second alinéa de cette disposition précise: « En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être basé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe ».

12 Le comité d'entreprise propose de répondre par l'affirmative à la première question. Selon lui, le principe consacré par la Cour dans l'arrêt du 27 octobre 1993, Enderby (C-127/92, Rec. p. I-5535), selon lequel des catégories de travailleurs ayant des professions et des habilitations différentes peuvent exercer des fonctions de valeur égale, doit, a fortiori, s'appliquer lorsque des fonctions identiques sont exercées sur la base d'habilitations professionnelles différentes.

13 Au contraire, la caisse régionale et la Commission soutiennent qu'une même activité exercée par des travailleurs qui ont une habilitation professionnelle différente, liée à des compétences et à des obligations différentes, ne constitue pas un même travail au sens des dispositions précitées. Elles soulignent, notamment, l'importance que revêtent la formation professionnelle et la qualification acquise. La Commission relève, en outre, que la Cour n'a pas constaté, dans l'arrêt Enderby, précité, que les activités professionnelles en cause devaient être considérées comme un même travail.

14 Quant au gouvernement allemand, il rappelle que, selon la jurisprudence de la Cour, une rémunération différente pour un même travail peut être justifiée par une formation ou une habilitation professionnelle différente. Mais il estime qu'il

appartient à la juridiction nationale d'apprécier les éléments de fait qui sont propres à l'espèce dont elle est saisie.

15 Il convient d'abord de souligner que, selon une jurisprudence constante, une discrimination consiste dans l'application de règles différentes à des situations comparables ou dans l'application de la même règle à des situations différentes (voir, notamment, arrêt du 13 février 1996, Gillespie e.a., C-342/93, Rec. p. I-475, point 16).

16 Quant à l'argument du comité d'entreprise, il suffit de constater que la Cour n'a pas, dans l'arrêt Enderby, précité, pris position sur la question de la valeur égale des fonctions exercées par des travailleurs appartenant à des catégories professionnelles différentes. Elle a seulement répondu à des questions qui lui étaient posées en partant de l'hypothèse selon laquelle ces fonctions étaient de valeur égale, sans s'interroger elle-même sur la validité d'une telle hypothèse (voir arrêt Enderby, précité, points 11 et 12).

17 Pour apprécier si des travailleurs exercent un même travail, il convient de rechercher si ces travailleurs, compte tenu d'un ensemble de facteurs, telles la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable (voir, en ce sens, arrêt du 31 mai 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Rec. p. I-1275, points 32 et 33).

18 Ainsi, lorsqu'une activité apparemment identique est exercée par différents groupes de travailleurs qui ne disposent pas de la même habilitation ou qualification professionnelle pour exercer leur profession, il importe de vérifier si, compte tenu des éléments relatifs à la nature des tâches susceptibles d'être confiées respectivement à chacun de ces groupes de travailleurs, aux conditions de formation exigées pour leur exercice et aux conditions de travail dans lesquelles elles sont effectuées, ces différents groupes de travailleurs effectuent un même travail au sens de l'article 119 du traité.

19 Comme l'a relevé M. l'avocat général au point 32, sous c), de ses conclusions, la formation professionnelle ne constitue donc pas seulement l'un des facteurs susceptibles de justifier objectivement une différence dans les rémunérations attribuées à des travailleurs effectuant un même travail (voir, en ce sens, arrêt du 17 octobre 1989, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, dit « Danfoss », 109/88, Rec. p. 3199, point 23). Elle figure également au nombre des critères permettant de vérifier si les travailleurs effectuent ou non un même travail.

20 Il ressort des indications contenues dans l'ordonnance de renvoi que, si les psychologues et les médecins employés en qualité de psychothérapeutes par la caisse régionale exercent une activité apparemment identique, ils utilisent, pour traiter leurs patients, des connaissances et des capacités acquises dans des disciplines très différentes, les unes fondées sur des études de psychologie et les autres sur des études de médecine. En outre, la juridiction nationale souligne que, même si les médecins et les psychologues effectuent concrètement les uns et les autres un travail de psychothérapie, les premiers sont habilités à exercer également d'autres activités relevant d'un autre domaine que celui ouvert aux seconds, qui peuvent seulement exercer une activité de psychothérapeute.

21 Dans ces conditions, ne peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable deux groupes de travailleurs qui ont reçu une formation professionnelle différente et qui, en raison de l'inégale étendue de l'habilitation qui résulte de cette formation et sur la base de laquelle ils ont été recrutés, sont appelés à exercer des tâches ou des fonctions différentes.

22 Cette constatation n'est pas contredite par l'existence d'un tarif unique pour les traitements de psychothérapie. En effet, une telle tarification peut résulter de motifs de politique sociale.

23 Il y a lieu, dès lors, de répondre à la première question que l'on ne se trouve pas en présence d'un même travail au sens de l'article 119 du traité ou de la directive lorsqu'une même activité est exercée sur une longue période par des travailleurs qui ont une habilitation différente pour exercer leur profession.

Sur les autres questions

24 Compte tenu de la réponse apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre aux autres questions posées par la juridiction de renvoi.

Sur les dépens

25 Les frais exposés par le gouvernement allemand et 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'Oberlandesgericht Wien, par ordonnance du 5 mai 1997, dit pour droit:

On ne se trouve pas en présence d'un même travail au sens de l'article 119 du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE) ou 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, lorsqu'une même activité est exercée sur une longue période par des travailleurs qui ont une habilitation différente pour exercer leur profession.

Rodríguez Iglesias Puissochet Hirsch

Jann Moitinho de Almeida Gulmann

Edward Ragnemalm Wathelet

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 11 mai 1999.

Le greffier Le président

R. Grass G. C. Rodríguez Iglesias