Dans l'affaire 12/81,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en vertu de l'article 177 du traité CEE, par la House of Lords de Grande-Bretagne et tendant à obtenir, dans le litige entre

EILEEN GARLAND

et

BRITISH RAIL ENGINEERING LIMITED,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation des règles du traité CEE relatives au principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, en rapport avec une différence dans les avantages de transport dont bénéficient les salariés masculins et féminins après avoir été admis à la retraite,

LA COUR,

composée de MM. G. Bosco, président de la première chambre, ff. de président, A. Touffait, O. Due, présidents de chambre, P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, T. Koopmans, A. Chloros, F. Grévisse, juges,

avocat général: M. P. VerLoren van Themaat
greffier: A. Van Houtte

rend le présent

ARRÊT

En fait

I — Faits et procédure

L'appelante au principal, M^me^ Garland, est une femme mariée employée par la société «British Rail Engineering Limited» (ci-après BREL). La BREL est une filiale à 100 % du «British Railways Board», établissement public chargé par la loi d'assurer des services par chemin de fer en Grande-Bretagne.

Pendant la durée de leur emploi, tous les employés de la BREL jouissent d'«avantages de transport appréciables» qui sont également étendus à leur conjoint et aux enfants à charge.

Quand ils sont admis à la retraite, les anciens employés — hommes et femmes — continuent à bénéficier d'avantages de transport, mais réduits par rapport à ceux dont ils bénéficiaient pendant la durée de leur emploi. Cependant si les employés de sexe masculin continuent à se voir accorder des avantages également pour leur conjoint et leurs enfants à charge, les employés de sexe féminin ne bénéficient plus de ces avantages accordés à leur famille.

Selon la House of Lords, «les anciens employés de la BREL ne jouissent pas de ces avantages à titre contractuel, mais ils ont une espérance légitime qu'ils en jouiront après l'admission à la retraite, et il serait difficile en pratique pour la BREL de les leur retirer unilatéralement sans l'accord des syndicats auxquels sont affiliés ses employés».

Le 25 novembre 1976, M^me^ Garland a saisi un «Industrial Tribunal», motif pris de ce que la BREL exercerait une discrimination à son égard, contrairement aux dispositions du Sex Discrimination Act 1975. Ce tribunal ayant rejeté les conclusions de M^me^ Garland, celle-ci a interjeté appel devant l'Employment Appeal Tribunal qui par un arrêt du 11 novembre 1977 a réformé le premier jugement. A la suite d'un nouvel appel, la Court of Appeal, par un arrêt du 4 avril 1979, a infirmé le précédent arrêt.

Devant ces trois juridictions, seules les dispositions du Sex Discrimination Act 1975 ont été invoquées, et la discussion a, en particulier, porté sur l'interprétation de la section 6, paragraphe 4, qui exclut de la loi «les prestations en rapport avec le décès ou le départ à la retraite».

Ce n'est que devant la House of Lords que les problèmes de droit communautaire ont été soulevés. C'est au vu de ces problèmes que la House of Lords a rendu une ordonnance datée du 19 janvier 1981, par laquelle elle nous pose les deux questions suivantes:

«1) Lorsqu'un employeur accorde (sans y être toutefois tenu par contrat) des avantages spéciaux en matière de transport dont ses anciens employés peuvent bénéficier après avoir été admis à la retraite et qui constituent une discrimination à l'endroit d'anciens employés de sexe féminin de la façon décrite ci-dessus, cette pratique est-elle contraire:

a) à l'article 119 du traité CEE?

b) à l'article 1 de la directive du Conseil 75/117/CEE?

c) à l'article 1 de la directive du Conseil 76/207/CEE?

2) En cas de réponse affirmative aux questions 1 a), 1 b) ou 1 c), l'article 119 ou l'une ou l'autre des directives précitées sont-ils directement applicables dans les États membres de manière à conférer aux justiciables des droits communautaires que les juridictions nationales sont tenues de sauvegarder dans les circonstances précitées?»

Cette ordonnance de renvoi a été enregistrée par le greffe de la Cour le 22 janvier 1981.

Conformément à l'article 20 du statut de la Cour de justice des Communautés européennes, des observations écrites ont été déposées le 23 mars 1981 par la Commission des Communautés européennes représentée par M. John Forman, membre de son service juridique, en qualité d'agent, le 14 avril 1981 par la BREL, représentée par Anthony

Scrivener Q.C. et F. Marr Johnson, le 15 avril 1981 par M^me^ Garland, représentée par Thomas Morison Q.C. et Nicolas Underhill, et le 21 avril 1981 par le gouvernement du Royaume-Uni, représenté par R. D. Munrow, treasury solitor's department, assisté de M. Peter Scott Q.C.

La Cour, sur rapport du juge rapporteur et l'avocat général entendu, a décidé d'ouvrir la procédure orale sans instruction préalable. Toutefois elle a demandé au représentant de la BREL de lui faire parvenir avant le 30 septembre 1981 les communications par lesquelles les employés, avant ou après leur retraite, sont informés des facilités de transport en cause.

II — Observations écrites déposées en vertu de l'article 20 du statut de la Cour

A — Observations de l'appelante au principal

L'appelante au principal traite les questions posées principalement par rapport à l'article 119 du traité CEE et à la directive 75/117/CEE sur l'égalité des rémunérations et, subsidiairement — dans l'hypothèse où la Cour rejetterait les conclusions relatives à l'article 119 et à la directive sur l'égalité des rémunérations — par rapport à la directive 76/207/CEE sur l'égalité de traitements.

a) L'article 119 et la directive 75/117 sur l'égalité des rémunérations

Examinant tout d'abord si le terme «rémunérations» inclut les avantages spéciaux en matière de transport, l'appelante au principal soutient que la jurisprudence de la Cour et surtout les conclusions des avocats généraux auraient conféré une large portée à cette définition. Or, en l'espèce, les avantages en cause auraient «une valeur considérable», ils seraient soulignés dans l'avis de recrutement, constitueraient une partie «considérable» de la rémunération de l'employé et seraient accordés par suite de la relation d'emploi, par conséquent, lesdits avantages entreraient manifestement dans la définition de l'article 119 du traité CEE.

Ensuite, l'appelante au principal s'attache à démontrer que l'octroi de ces avantages à d'anciens employés entrerait dans le champ d'application de l'article 119 ou de la directive sur l'égalité des rémunérations. S'appuyant sur l'arrêt du 25 mai 1971 (Gabriel Defrenne affaire 80/70, Recueil p. 445), elle soutient que, étant donné que la question essentielle est de savoir si l'avantage en question est accordé à la suite du rapport d'emploi, «le point de savoir si sa perception effective est différée jusqu'après la cessation de l'emploi est sans importance».

En dernier lieu, l'appelante au principal soutient que l'octroi des avantages en cause à la famille de l'employée plutôt qu'à l'employée elle-même serait également sans importance car, sur les plans humain et économique, il y aurait confusion entre les intérêts de l'employée et ceux de sa famille, et M. l'avocat général Warner aurait également déclaré, dans ses conclusions dans l'affaire Worringham (arrêt de la Cour du 11 mars 1981, affaire 69/80, non encore publié) que «le fait de conférer un droit à ces prestations aux membres de la famille peut, du moins selon nous, être effectivement considéré comme un avantage consenti à l'affiliée en raison de son emploi».

Après avoir conclu que l'avantage en question constitue une rémunération au sens de l'article 119 du traité, l'appelante au principal soutient que cet article 119 serait directement applicable. Elle estime que les principes dégagés par la Cour dans l'affaire Worringham devraient s'appliquer dans la présente affaire, étant donné que l'intimée au principal aurait admis «à la fois une discrimination directe et manifeste et qu'elle n'a pas cherché à alléguer que la discrimination est objectivement justifiable par des raisons autres que le sexe», et que sa défense aurait consisté à déclarer qu'une telle discrimination ne serait pas illégale en raison de l'exception contenue dans la section VI, paragraphe 4 du Sex Discrimination Act.

b) La directive 76/207 sur l'égalité de traitements

L'appelante au principal suit le même raisonnement que celui qu'elle a suivi en ce qui concerne l'article 119 et la directive sur l'égalité de rémunérations. Elle s'attache ainsi à montrer tout d'abord que les avantages spéciaux en cause, dans la mesure où ils ne rentreraient pas dans la définition de la rémunération, devraient rentrer forcément dans celle des «conditions de travail» prévue dans cette directive sur l'égalité de traitements, car les deux directives visées par l'ordonnance de renvoi ainsi que la directive sur la sécurité sociale constitueraient un code détaillé et complet interdisant les discriminations concernant tous les aspects de l'emploi.

Elle répète, en outre, que le fait que les avantages en cause seraient accordés à d'anciens employés n'empêcherait pas qu'ils fassent partie des «conditions de travail» visées à l'article 5 de la directive sur l'égalité de traitements. De toute manière, il s'agirait d'un droit actuel accordé à l'employé pendant sa période d'emploi, bien que celui-ci ne pourrait en jouir qu'après son départ en retraite.

Enfin, l'appelante au principal est d'avis que l'argumentation développée précédemment en ce qui concerne l'octroi des avantages en cause aux familles s'appliquerait «a fortiori lorsque le concept pertinent serait celui de 'conditions de travail' plutôt que celui de 'rémunérations'».

Ainsi, dans l'hypothèse où ces avantages de transport ne constitueraient pas une «rémunération» au sens de l'article 119 du traité CEE et de la directive sur l'égalité de rémunérations, ils constitueraient en tout cas des «conditions de travail» au sens de la directive sur l'égalité de traitements.

Cette directive bénéficierait également de l'«effet direct». Ses dispositions seraient suffisamment claires et précises et elles ne laisseraient aux États membres aucune marge importante de pouvoir discrétionnaire dans l'exécution des obligations qu'elle impose. Dans ces conditions, ainsi que le déclarait M. l'avocat général Capotorti, «la voie serait ouverte pour faire valoir dans l'ordre juridique communautaire des droits subjectifs des particuliers sur la base de la directive elle-même» (arrêt du 15 juin 1978, affaire 149/77, Defrenne/Sabena, Recueil p. 1365).

Bien que dans la jurisprudence de la Cour aucun arrêt n'aurait clairement établi qu'«une directive puisse avoir l'effet direct de conférer des droits à un individu contre un autre individu plutôt que contre le gouvernement d'un État membre», l'appelante au principal soutient qu'il n'y aurait pas de raison qu'une directive impose des obligations uniquement au gouvernement des États membres, d'autant plus que le but de la directive aurait été d'assurer que les obligations concernant l'égalité de traitements étaient imposées à la fois au gouvernement et au particulier. Par ailleurs, l'intimée au principal constituant une filiale à 100 % d'une société créée par statut pour assurer le fonctionnement national des chemins de fer, devrait être considérée comme une émanation du gouvernement national.

Certes, le délai dans lequel les États membres sont tenus de se conformer pour prendre les dispositions nécessaires pour la mise en œuvre de la directive en cause n'expirait pas avant le mois d'août 1978 c'est-à-dire après la présentation de la demande dans la présente affaire. Néanmoins, selon l'appelante au principal, la discrimination dont elle se plaint ne constituerait pas purement et simplement un acte individuel qui se serait produit avant cette date mais un acte continu qui ne produira d'ailleurs ses effets qu'à la date à laquelle l'appelante prendra sa retraite. En conséquence, la Cour devrait être disposée à prendre en considération la situation légale à l'époque pertinente plutôt qu'à l'époque de la demande, dans la mesure où elles sont différentes.

B — Observations de la Commission

Après avoir rappelé la définition de la «rémunération» formulée à l'article 119, alinéa 2, du traité CEE, la *Commission* considère que les avantages spéciaux en matière de transport accordés aux salariés constitueraient des avantages en nature payés aux travailleurs directement par l'employeur.

En effet, selon elle, premièrement, ces avantages octroyés par un employeur à ses salariés devraient effectivement être considérés comme étant accordés «en raison» de l'emploi. Deuxièmement, ces avantages spéciaux, profitant également à la famille du salarié, représenteraient néanmoins des avantages en nature payés directement par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Troisièmement, le fait que lesdits avantages se prolongeraient au-delà de la vie active du salarié admis à la retraite n'empêcherait pas qu'il les ait reçus en raison de son emploi, puisqu'ils pourraient difficilement être accordés «en raison de la retraite». En conséquence, il serait admis, selon la Commission, que «le principe d'égalité des rémunérations s'étend aux avantages spéciaux en matière de transport accordés au conjoint et aux enfants à charge des salariés après l'admission de ceux-ci à la retraite».

S'appuyant sur l'arrêt du 8 avril 1976 (Defrenne, affaire 43/75, Recueil p. 455), la Commission soutient que «les salariés peuvent se prévaloir de ce principe d'égalité des rémunérations devant les juridictions nationales vis-à-vis de leurs employeurs sur la base de l'effet direct de l'article 119».

La Commission estime enfin que dans la mesure où son argumentation serait fondée, il s'ensuivrait que ni la directive 75/117 ni la directive 76/207 ne s'appliqueraient en l'espèce.

En conséquence, elle propose de répondre aux questions posées par la Chambre des Lords que:

«Les avantages spéciaux en matière de transport dont bénéficient les conjoint et enfants à charge des salariés après la mise à la retraite de ceux-ci constituent 'une rémunération' au sens de l'article 119, alinéa 2, du traité CEE. L'article 119 peut donc être invoqué à cet égard devant les juridictions nationales.»

C — Observations de l'intimée au principal

L'*intimée au principal* soutient tout d'abord que les avantages spéciaux de transport dont s'agit ne constitueraient pas «une rémunération» au sens de ce terme, tel qu'il est défini à l'article 119 du traité CEE et à l'article 1 de la directive du Conseil 75/117 et que, par conséquent, la discrimination alléguée ne constituerait pas une violation de ces deux textes. En effet, selon l'intimée au principal, de tels avantages ne constitueraient ni un «avantage en espèces», ni «un autre avantage en nature que le travailleur perçoit de son employeur en raison de son emploi» au motif, en

premier lieu, qu'ils seraient accordés par BREL comme une concession, et non en vertu d'un accord entre l'employeur et le travailleur et, deuxièmement, qu'ils seraient insusceptibles d'évaluation en argent. A fortiori, la perception de ces avantages par un employé à la retraite montrerait que l'octroi de ces avantages après la cessation d'activité ferait partie de la prestation qu'un employeur accorde volontairement pendant la retraite de cet employé, elle ne ferait donc pas partie de la «rémunération» que celui-ci a perçue pendant ses années d'activité.

L'intimée au principal soutient également que les avantages en question ne constitueraient pas non plus des «conditions de travail» au sens de l'article premier de la directive du Conseil 76/207.

Bien que — selon l'intimée au principal — il soit indiscutable que l'octroi d'avantages spéciaux de transport se rattache à des questions d'accès à l'emploi, de promotion, ou de formation professionnelle et que, par conséquent, ces facilités fassent partie des «conditions de travail» de l'employé, cette expression devrait être interprétée en ce sens que «les conditions en question doivent se rapporter au travail qui est ordinairement effectué par l'employé». Dans ce cadre, constituerait une «condition de travail», l'octroi d'un transport gratuit entre le lieu de travail de l'employé et son domicile. Par contre, une éventuelle discrimination quant à l'octroi d'autres avantages en matière de transport ne serait pas une discrimination en ce qui concerne les «conditions de travail» d'un employé, mais uniquement une discrimination concernant les avantages accordés par l'employeur à un employé en dehors de son travail. De toute manière, aucune discrimination ne serait possible au titre des «conditions de travail» d'un employé après que ce dernier ait pris sa retraite, étant donné qu'il ne pourrait plus y avoir de «conditions de travail» lorsque l'employé ne travaille plus.

Au vu des réponses apportées à la question 1 sous a), b) et c), la question 2 ne se poserait pas, mais même s'il était répondu affirmativement à ces questions, l'intimée au principal soutient à titre subsidiaire que ni l'article 119, ni l'une ou l'autre des directives, ne seraient directement applicables dans les États membres de manière à conférer aux justiciables des droits communautaires que les juridictions nationales devraient sauvegarder dans les circonstances décrites dans l'ordonnance de renvoi.

En conclusion, l'intimée au principal propose de répondre ainsi aux questions posées à la Cour:

«1) Lorsqu'un employeur accorde (sans y être toutefois tenu par contrat) des avantages spéciaux en matière de transport dont ses anciens employés peuvent bénéficier après avoir été admis à la retraite et qui constituent une discrimination à l'égard d'anciens employés de sexe féminin, cette pratique n'est pas contraire à l'article 119 du traité CEE ou aux directives du Conseil 75/117/CEE ou 76/207/CEE.

2) Dans ces circonstances, la question 2 ne se pose pas.»

D — Observations du gouvernement britannique

En ce qui concerne la nature de l'avantage en question, le *gouvernement britannique* soutient qu'il pourrait être modifié ou supprimé par BREL à tout moment, mais souligne qu'en pratique ce serait difficile et nécessiterait une discussion préalable avec les syndicats concernés. Il rappelle également que l'avantage profiterait davantage aux femmes qu'aux hommes, puisque celles-ci partent à la retraite 5 ans avant ceux-là.

Le gouvernement britannique examine ensuite successivement les trois textes invoqués dans les questions de la House of Lords.

L'article 119

Cet article impliquerait que les hommes et les femmes devraient recevoir une rémunération égale pour un travail égal. Selon le gouvernement britannique, le critère permettant d'établir s'il y a discrimination illégale fondée sur le sexe serait de savoir si le rapport entre rémunération, d'une part, et travail ou valeur du travail, d'autre part, est différent en raison du sexe du travailleur. Or, la nature de l'avantage dont s'agit serait telle que ni son coût, ni sa valeur ne pourraient être comparés à la somme ou à la valeur du travail effectué pour l'obtenir par des employés de sexe masculin et de sexe féminin. Certes, on pourrait dire que cet avantage découle de l'emploi du travailleur et que sans cet emploi il n'aurait pas été accordé, mais «dès lors que l'avantage ne peut pas être rapporté au travail, l'article 119 ne peut pas être invoqué». En outre, et en tout cas, un tel avantage accordé après le départ en retraite n'entrerait pas du tout dans le champ d'application de l'article 119. Ce dernier ne viserait à affecter que les rapports légaux et ne tendrait pas à couvrir des gestes gratuits de l'employeur.

Quant à l'applicabilité directe de cet article 119, le gouvernement britannique se fonde sur l'arrêt du 31 mars 1981 (Jenkins, affaire 96/80 non encore publiée) pour soutenir que même si les avantages de transport gratuit après le départ en retraite constitueraient une rémunération au sens de l'article 119, les dispositions de cet article ne pourraient être directement applicables «sans l'aide de mesures nationales ou communautaires permettant de résoudre les questions soulevées par la manière d'aborder la différence des âges de départs en retraite et des espérances de vie qui affectent directement le coût de l'avantage pour l'employeur et sa valeur pour l'employé».

L'article 1 de la directive du Conseil 75/117

Se fondant encore sur l'arrêt Jenkins, cité ci-dessus, le gouvernement britannique soutient que dans la mesure où l'avantage en cause ne constituerait pas une rémunération au sens de l'article 119 — ce qu'il a essayé de démontrer supra — la directive 75/117 n'aurait «aucun rapport avec cette affaire».

Néanmoins, si cet avantage était analysé comme une rémunération au sens de l'article 119 du traité CEE, «une question pourrait théoriquement se poser quant à l'effet de la directive». Sur ce point, le Royaume-Uni rappelle à la Cour «qu'il ne considère pas ces directives comme ayant pour effet d'imposer des obligations aux particuliers. Les directives ne sont adressées qu'aux États membres et ont pour but d'imposer des obligations uniquement à ces États». En outre, l'article premier de la directive 75/117 ne renfermerait aucune disposition susceptible de conférer des droits ou d'imposer des obligations aux particuliers, puisque ces termes ne se réfèreraient même pas aux avantages liés à la retraite et ne donneraient aucune indication quant à la manière de savoir comment ils s'appliqueraient à ces questions. Enfin, il serait manifeste que les particuliers ne pourraient pas invoquer les directives «comme ayant un effet horizontal de manière à créer entre eux des droits légalement exécutoires».

L'article 1 de la directive du Conseil 76/207

Le gouvernement du Royaume-Uni estime que cette directive ne concernerait pas la légalité de l'octroi d'avantages de transport gratuit après le départ en

retraite car, parmi les matières auxquelles l'article premier de cette directive se réfère, la seule qui pourrait, d'une manière concevable, être pertinente, serait la sécurité sociale, mais comme les questions de sécurité sociale sont exclues de la directive, les avantages dont s'agit n'entrent pas dans le champ d'application de ladite directive.

Pour les mêmes raisons que celles invoquées en ce qui concerne la directive 75/117, le gouvernement du Royaume-Uni soutient que cette directive 76/207 n'aurait pas non plus d'effet direct, d'autant plus que son article 5 «fait clairement apparaître qu'une législation détaillée est envisagée pour donner effet au principe général dont il s'agit dans la directive». En outre, la date limite établie à l'article 9, paragraphe 1, de cette directive ayant expiré le 12 août 1978, c'est-à-dire après l'engagement de la procédure dans la présente affaire, «aucune question d'application de cette directive ne peut se poser dans la présente affaire».

En conséquence, le gouvernement du Royaume-Uni est d'avis qu'il convient de répondre aux questions posées par la House of Lords de la façon suivante:

«1) Les avantages de transport volontairement accordés par un employeur à ses employés après leur départ en retraite ne sont pas une rémunération au sens de l'article 119 du traité CEE et, s'ils l'étaient, une discrimination fondée sur le sexe dans l'octroi de ces avantages n'engendrerait pas de droits qu'un particulier pourrait faire valoir contre son employeur ou son ancien employeur.

2) Ces avantages n'entrent pas dans le champ d'application des dispositions de l'article premier de la directive du Conseil 75/117/CEE ou de l'article premier de la directive du Conseil 67/207/CEE et, s'il en était ainsi, ces articles n'engendreraient pas de droits qu'un particulier pourrait faire valoir contre son employeur ou son ancien employeur.»

III — Procédure orale

A l'audience du 7 octobre 1981, la partie requérante au principal, représentée par M. C. Carr, Barrister, Lincoln's Inn, la partie défenderesse au principal, représentée par M. A. Scrivener, Q.C. Gray's Inn, le Royaume-Uni, représenté par M. P. Scott, Q.C. Middle Temple et la Commission des Communautés européennes, représentée par M. J. Forman, en qualité d'agent, ont été entendus en leurs observations orales et ont répondu aux questions posées par la Cour.

L'avocat général a présenté ses conclusions à l'audience du 8 décembre 1981.

En droit

1 Par ordonnance du 19 janvier 1981, parvenue à la Cour le 22 janvier suivant, la House of Lords a posé, en vertu de l'article 177 du traité CEE, deux questions préjudicielles relatives à l'interprétation de l'article 119 du traité, de

l'article premier 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 (JO L 45, p. 19), et de l'article premier de la directive 76/207 du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail (JO L 39, p. 40).

2 Ces questions sont posées dans le cadre d'un litige opposant à son employeur une employée de la société «British Rail Engineering Limited», ci-après BREL, filiale du «British Railways Board», organisme créé par le «Transport Act» de 1962 et chargé de l'administration des chemins de fer en Grande-Bretagne, à propos d'une discrimination dont seraient l'objet les employés de sexe féminin qui ne bénéficient plus, au moment de leur retraite, d'avantages de transport pour leur conjoint et leurs enfants à charge, alors que les employés de sexe masculin continuent à en bénéficier.

3 L'article 119 et ses directives d'application ayant été invoqués à l'encontre de cette situation devant la House of Lords, celle-ci a saisi la Cour des deux questions suivantes:

«1) Lorsqu'un employeur accorde (sans y être toutefois tenu par contrat) des avantages spéciaux en matière de transport dont ses anciens employés peuvent bénéficier après avoir été mis à la retraite et qui constituent une discrimination à l'endroit d'anciens employés de sexe féminin de la façon décrite ci-dessus, cette pratique est-elle contraire:

a) à l'article 119 du traité CEE?

b) à l'article 1 de la directive du Conseil 75/117/CEE?

c) à l'article 1 de la directive du Conseil 76/207/CEE?

2) En cas de réponse affirmative aux questions 1 a), 1 b) ou 1 c), l'article 119 ou l'une ou l'autre des directives précitées sont-ils directement applicables dans les États membres de manière à conférer aux justiciables des droits communautaires que les juridictions nationales sont tenues de sauvegarder dans les circonstances précitées?»

Sur la première question

4 Pour apporter des éléments utiles de réponse à la première question, il y a lieu d'abord de rechercher quelle est la nature juridique des avantages spéciaux en matière de transport — en cause dans la présente affaire — octroyés par l'employeur, alors que celui-ci n'y est pas tenu par contrat.

5 Il importe à ce sujet de rappeler que la Cour dans son arrêt du 25 mai 1971 (Defrenne, affaire 80/70, Recueil p. 451, alinéa 6) dit que le deuxième alinéa de l'article 119 comprend dans la notion de rémunération tous les avantages, en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient payés, fût-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

6 Il apparaît de la décision de renvoi que des employés de sexe masculin d'une entreprise de transport, quand ils quittent leur emploi à l'âge de la retraite, continuent à se voir octroyer des avantages spéciaux en matière de transport pour eux-mêmes, leur épouse et leurs enfants à charge.

7 Ces avantages présentent la caractéristique d'être accordés par l'employeur au retraité ou à ses ayants droit en nature, directement ou indirectement en raison de l'emploi.

8 Il résulte d'ailleurs d'une lettre adressée par le British Railways Board aux syndicats le 4 décembre 1975 que les avantages en matière de transport consentis après l'admission à la retraite doivent être considérés comme la prolongation d'avantages consentis pendant la relation de travail.

9 De ces considérations, il s'ensuit que des avantages en matière de transports ferroviaires, tels que ceux visés par la juridiction nationale, réunissent les critères permettant de les qualifier de rémunération au sens de l'article 119 du traité CEE.

10 L'argument selon lequel ces avantages ne correspondent pas à une obligation contractuelle n'est pas déterminant. La nature juridique de ces avantages n'importe pas pour l'application de l'article 119 à la condition que ces avantages soient octroyés en relation avec l'emploi.

11 Il en résulte que lorsqu'un employeur, sans y être tenu par contrat, accorde des avantages spéciaux en matière de transport à ses anciens employés de sexe masculin admis à la retraite, ces circonstances constituent au sens de l'article 119 une discrimination à l'égard d'anciens employés de sexe féminin auxquels ne sont pas octroyés les mêmes avantages.

12 Au vu de l'interprétation donnée à l'article 119 du traité CEE qui répond à elle seule au problème posé par le juge national, il n'y a pas lieu d'examiner les points b) et c) de la première question qui posent le même problème par référence aux articles premiers des directives 75/117 et 76/207.

Sur la deuxième question

13 La question 1 a) ayant reçu une réponse affirmative, se pose le problème de l'applicabilité directe de l'article 119 dans les États membres et des droits que pourraient invoquer les justiciables sur cette base devant les juridictions nationales.

14 Dans l'arrêt du 31 mars 1981 (Jenkins, affaire 96/80, Recueil p. 926, alinéa 17), la Cour a dit que l'article 119 du traité s'applique directement à toutes formes de discrimination susceptibles d'être constatées à l'aide des seuls critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération retenues par l'article précité, sans que des mesures communautaires ou nationales déterminant ces critères soient nécessaires pour la mise en œuvre de ceux-ci.

15 Dans le cas où le juge national est en mesure de reconnaître, à l'aide des critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération, sans l'intervention

de mesures communautaires ou nationales, que le fait d'accorder des avantages spéciaux en matière de transport à ses seuls employés retraités de sexe masculin comporte une discrimination selon la différence de sexe, les dispositions de l'article 119 du traité s'appliquent directement à une telle situation.

Sur les dépens

16 Les frais exposés par la Commission des Communautés européennes et le gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, 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

dit pour droit:

1) **Lorsqu'un employeur, sans y être tenu par contrat, accorde des avantages spéciaux en matière de transport à ses anciens employés de sexe masculin admis à la retraite, ces circonstances constituent au sens de l'article 119 une discrimination à l'égard d'anciens employés de sexe féminin auxquels ne sont pas octroyés les mêmes avantages.**

2) **Dans le cas où le juge national est en mesure de reconnaître, à l'aide des critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération, sans l'intervention de mesures communautaires ou nationales, que le fait d'accorder des avantages spéciaux en matière de transport à ses seuls**

employés retraités de sexe masculin comporte une discrimination selon la différence de sexe, les dispositions de l'article 119 du traité s'appliquent directement à une telle situation.

Bosco Touffait Due Pescatore Mackenzie Stuart
O'Keeffe Koopmans Chloros Grévisse

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg le 9 février 1982.

Le greffier

A. Van Houtte

Le président f.f.

G. Bosco

président de la première chambre

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL M. PIETER VERLOREN VAN THEMAAT, PRÉSENTÉES LE 8 DÉCEMBRE 1981 [1]

Monsieur le Président,
Messieurs les Juges,

A l'arrière-plan de l'affaire 12/81 sur laquelle nous avons à nous prononcer aujourd'hui se situe le vœu, bien compréhensible, de M^me^ Garland de pouvoir jouir également après avoir atteint l'âge d'admission à la retraite des mêmes facilités de transport que les salariés de son employeur, la British Rail Engineering Ltd, de sexe masculin admis à la retraite. Ces facilités de transport consenties aux salariés de sexe masculin s'étendent également à l'épouse et aux enfants à charge. Ainsi qu'il ressort d'une lettre du 4 décembre 1975 du British Railways Board aux syndicats, figurant au dossier, les travailleurs de sexe féminin sont traités sous ce rapport, depuis 1976, sur un pied d'égalité avec les hommes pendant l'exercice de leur activité professionnelle. Après leur admission à la retraite les facilités accordées aux membres de la famille des salariés féminins sont toutefois retirées ainsi qu'il ressort de ladite lettre. Le différend qui oppose M^me^ Garland à son employeur est monté jusqu'à la House of Lords. Cette dernière vous pose à ce sujet les questions suivantes:

1) Lorsqu'un employeur accorde (sans y être toutefois tenu par contrat) des avantages spéciaux en matière de

1 — Traduit du néerlandais.