CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL M. GEORGES COSMAS

présentées le 10 juillet 1997 *

1. Dans la présente affaire, la Cour a été invitée, par ordonnance de l'Office of the Industrial Tribunals and the Fair Employment Tribunal (Royaume-Uni), à se prononcer à titre préjudiciel sur deux questions que l'Industrial Tribunal compétent juge nécessaires pour trancher le litige pendant devant lui.

2. Ces questions concernent l'interprétation de l'article 119 du traité CE et du protocole n° 2 sur l'article 119 du traité. Plus précisément, elles concernent, d'une part, la détermination de la date à partir de laquelle doit être prise en considération la durée d'activité de deux infirmières qui, selon la juridiction nationale, ont fait l'objet d'un traitement discriminatoire fondé sur le sexe, afin de calculer certaines prestations, complémentaires de leur pension. D'autre part, elles soulèvent le problème de la compatibilité avec le droit communautaire de dispositions de droit national qui, dans le cas où le recours serait déclaré fondé, fixent une limite de deux ans à la prise en considération avec effet rétroactif des années d'activité.

* Langue originale: le grec.

I — Le cadre juridique

A — *Le cadre législatif et jurisprudentiel communautaire*

3. L'article 119 du traité consacre le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail. Il se lit comme suit:

« 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.

Par rémunération, il faut entendre, au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

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. »

4. Dans l'arrêt Defrenne II [1], la Cour a jugé que l'effet direct de l'article 119 du traité peut être invoqué, en d'autres termes que cet article a des effets directs à partir de la date de l'arrêt dans cette affaire, à savoir le 8 avril 1976. Dans l'arrêt Bilka [2], qui a été confirmé par l'arrêt Barber [3] et par l'arrêt Ten Oever [4], la Cour a jugé que tant le droit de s'affilier aux régimes professionnels de pensions que le droit aux prestations au titre de ces régimes entrent dans le champ d'application de l'article 119.

5. La Cour a soumis les effets de l'arrêt Barber [5] à une limite dans le temps en jugeant que « l'effet direct de l'article 119 du traité ne peut être invoqué pour demander l'ouverture, avec effet à une date antérieure à celle du présent arrêt, d'un droit à pension, exception faite pour les travailleurs ou leurs ayants droits qui ont, avant cette date, engagé une action en justice ou soulevé une réclamation équivalente selon le droit national applicable » [6]. Précisant le contenu de cette limitation, la Cour a jugé dans l'arrêt Ten Oever que « en vertu de l'arrêt ... Barber, l'effet direct de l'article 119 du traité ne peut être invoqué, afin d'exiger l'égalité de traitement en matière de pensions professionnelles, que pour les prestations dues au titre de périodes d'emploi postérieures au 17 mai 1990, sous réserve de l'exception prévue en faveur des travailleurs ou de leurs ayants droits qui ont, avant cette date, engagé une action en justice ou introduit une réclamation équivalente selon le droit national applicable » [7].

6. Le protocole n° 2 sur l'article 119 du traité, qui a été annexé au traité à partir du 1er novembre 1993, date d'entrée en vigueur du traité sur l'Union européenne, vise, lui aussi, à préciser les effets dans le temps de l'effet direct de l'article 119 du traité dans le secteur des pensions octroyées par des régimes professionnels de pensions. Ce protocole se lit comme suit:

1 — Arrêt du 8 avril 1976, Defrenne (43/75, Rec. p. 455, point 5 du dispositif, ci-après l'« arrêt Defrenne II »).

2 — Arrêt du 13 mai 1986 (170/84, Rec. p. 1607).

3 — Arrêt du 17 mai 1990 (C-262/88, Rec. p. I-1889).

4 — Arrêt du 6 octobre 1993 (C-109/91, Rec. p. I-4879).

5 — Arrêt précité dans la note 3.

6 — Point 5 du dispositif de l'arrêt Barber.

7 — Arrêt Ten Oever, précité dans la note 4, point 2 du dispositif. Cet arrêt a été ensuite confirmé par les arrêts du 14 décembre 1993, Moroni (C-110/91, Rec. p. I-6591, point 3 du dispositif), et du 22 décembre 1993, Neath (C-152/91, Rec. p. I-6935, point 1 du dispositif).

« Aux fins de l'application de l'article 119, des prestations en vertu d'un régime professionnel de sécurité sociale ne seront pas considérées comme rémunération si et dans la mesure où elles peuvent être attribuées aux périodes d'emploi antérieures au 17 mai 1990, exception faite pour les travailleurs ou leurs ayants droit qui ont, avant cette date, engagé une action en justice ou introduit une réclamation équivalente selon le droit national applicable. »

7. En d'autres termes, le protocole n° 2 (ci-après le « protocole Barber ») a adopté en substance la même interprétation que l'arrêt Barber. Concrètement, en ce qui concerne son contenu, la Cour a affirmé à plusieurs reprises ce qui suit: « En effet, le protocole a un lien évident avec l'arrêt Barber, précité, puisqu'il se réfère à la même date du 17 mai 1990. Cet arrêt condamne une discrimination entre homme et femme qui résulte d'une condition d'âge variable selon le sexe pour obtenir une pension de retraite à la suite d'un licenciement pour cause économique. Des interprétations divergentes ont été données de l'arrêt Barber qui limite, à compter de sa date, c'est-à-dire du 17 mai 1990, l'effet de l'interprétation qu'il donne de l'article 119 du traité. Ces divergences ont été levées par l'arrêt Ten Oever ... qui est antérieur à l'entrée en vigueur du traité sur l'Union européenne. Tout en l'étendant à l'ensemble des prestations versées par un régime professionnel de sécurité sociale et en l'incorporant au traité, le protocole n° 2 a retenu en substance la même interprétation de l'arrêt Barber que celle de l'arrêt Ten Oever mais n'a, pas plus que l'arrêt Barber, abordé ni donc réglé les conditions d'affiliation à ces régimes professionnels ». Elle a précisé que le domaine de l'affiliation demeure ainsi régi par l'arrêt Bilka, qui ne limite pas dans le temps les effets de l'interprétation qu'il donne de l'article 119 du traité [8].

B — *La législation nationale*

8. Selon la règle 3 des Health and Personal Social Services (Superannuation) Regulations (Northern Ireland) 1984 n° 336 (ci-après les « Superannuation Regulations ») [9], on entend par « Mental Health Officer » (ci-après « MHO ») un agent *à temps plein* du personnel médical ou du cadre infirmier d'un hôpital affecté, en tout ou en partie, au traitement de personnes atteintes de troubles mentaux et qui consacre la totalité ou la quasi-totalité de son temps au traitement de ces personnes [10].

9. Ainsi qu'il est dit au point 50, sous 2, des Superannuation Regulations, relatif aux MHO, toute personne qui a travaillé dans un

8 — Voir les trois arrêts du 28 septembre 1994, Beune (C-7/93, Rec. p. I-4471, points 61 et 62); Vroege (C-57/93, Rec. p. I-4541, points 41 et 42), et Fisscher (C-128/93, Rec. p. I-4583, points 49 et 50).

9 — Ces règlements pour l'Irlande du Nord sur les services de santé et les services sociaux personnels (pension de vieillesse) ont été arrêtés le 18 septembre 1984 et sont entrés en vigueur le 29 octobre 1984.

10 — En outre, selon la même disposition de la règle 3 des Superannuation Regulations, on entend par MHO tout médecin spécialiste qui consacre presque tout son temps au traitement ou aux soins donnés aux personnes atteintes de troubles mentaux, ainsi que, si le ministre donne son accord dans un cas concret, tout autre infirmier qui, ayant acquis la qualité de MHO, sans interruption dans son service et sans acquérir le droit à un quelconque avantage au titre des Superannuation Regulations, exerce ensuite à temps partiel une des activités précitées, ainsi que toute autre catégorie du personnel de santé occupé dans des établissements de soins de santé comme décrits ci-dessus, pouvant être définie par le ministère.

institut psychiatrique pendant une durée ininterrompue d'au moins 20 ans en qualité de MHO a) a le droit d'être mise à la retraite à l'âge de 55 ans au lieu de 60 ans et b) a droit à ce que chaque année pendant laquelle elle a travaillé comme MHO après avoir atteint l'âge de 50 ans ou après avoir travaillé pendant 20 ans comme MHO soit comptée double, en prenant en considération la dernière de ces deux dates.

10. Selon l'article 2, paragraphe 4, de l'Equal Pay Act (Northern Ireland) 1970 (ci-après l'« EPA ») [11], les actions en vue d'obtenir l'application d'une clause d'égalité de rémunération en rapport avec l'emploi d'une femme doivent être introduites devant l'Industrial Tribunal compétent dans un délai de six mois suivant la fin de la période d'emploi. Selon le paragraphe 5 du même article de l'EPA, dans les procédures engagées pour non-respect d'une clause d'égalité de rémunération (y compris une procédure devant l'Industrial Tribunal), une femme ne peut pas percevoir des arriérés de rémunérations ou des dommages et intérêts pour une période antérieure de plus de deux ans à la date d'ouverture de la procédure.

11. L'article 12 des Occupational Pension Schemes (Equal Access to Membership) Regulations (Northern Ireland) 1976 n° 238 (ci-après les « Occupational Pension Regulations ») [12], qui ont modifié l'EPA [13], dispose que, dans les procédures concernant l'affiliation à un régime professionnel de pensions, le droit du travailleur salarié de s'affilier à ce régime, conformément aux dispositions relatives à l'égalité d'accès, ne peut avoir d'effet pour une période antérieure de plus de deux ans à la date d'ouverture de la procédure.

II — Le contexte factuel

12. M^me^ Magorrian et M^me^ Cunningham, parties demanderesses au principal (ci-après les « demanderesses au principal »), ont travaillé comme infirmières qualifiées dans un hôpital du secteur public. Elles ont commencé leur carrière comme infirmières à temps plein en qualité de MHO. Lorsque leurs charges familiales se sont accrues, elles ont commencé à travailler à temps partiel [14] et ont cessé d'être soumises au statut des MHO.

11 — Loi pour l'Irlande du Nord de 1970 sur l'égalité de traitement, chapitre 32 — loi (act) (du 17 décembre 1970) relative à la prévention de toutes discriminations entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions d'emploi.

12 — Ces règlements pour l'Irlande du Nord sur les régimes professionnels de pensions (égalité d'accès) ont été arrêtés le 9 août 1976 et sont entrés en vigueur le 6 avril 1978.

13 — L'article 12 concerne la compétence d'une juridiction ordinaire ou d'un Industrial Tribunal de reconnaître le droit d'affiliation à un régime professionnel de pensions et l'obligation de l'employeur de verser des cotisations complémentaires.

14 — Ainsi qu'il ressort de l'ordonnance de renvoi, lorsque les demanderesses au principal ont commencé à travailler à temps partiel, elles travaillaient 27 heures et 25 minutes par semaine. A la suite d'une réorganisation du travail en 1981, l'employeur a porté l'horaire à temps partiel à 31 heures et 5 minutes par semaine. En même temps, l'horaire des infirmières à temps plein a été ramené de 40 heures à 37 heures et 30 minutes par semaine. Chacune des demanderesses travaillait en équipes de nuit, ce qui correspondait mieux à leurs obligations familiales. Elles étaient aussi, l'une et l'autre, responsables de salle et elles encadraient des infirmières à temps plein qui avaient la qualité de MHO.

13. Elles étaient toutes deux soumises au Health & Personal Social Services Superannuation Scheme, qui est un régime volontaire, conventionnellement exclu du régime de pensions légal (« contracted out ») et auquel tant l'employeur que le travailleur cotisent. Ce régime était ouvert aux travailleurs à temps partiel qui travaillaient un nombre minimal d'heures par mois.

14. Les demanderesses au principal avaient cotisé afin de pouvoir bénéficier des avantages offerts par ce régime, entre autres le versement d'une somme forfaitaire et l'octroi d'une pension.

15. M^me^ Magorrian a pris sa retraite le 18 octobre 1992, après avoir accompli 9 années et 111 jours de service à temps plein comme MHO entre 1951 et 1963 et l'équivalent de 11 années et 25 jours à temps partiel entre 1979 et 1992. Elle a aussi travaillé entre 1969 et 1979, selon un horaire qui ne lui donnait pas le droit d'être affiliée au régime de pensions.

16. M^me^ Cunningham a pris sa retraite en avril 1994, après avoir accompli 15 années et 175 jours de service à temps plein comme MHO entre 1956 et 1974 et l'équivalent de 11 années et 105 jours à temps partiel entre 1980 et 1994. Elle a aussi travaillé à temps partiel entre 1974 et 1980, selon un horaire qui ne lui donnait pas le droit d'être affiliée à un régime de pensions et elle a choisi de ne pas cotiser à ce régime pendant cette période.

17. Au moment de leur mise à la retraite, les demanderesses au principal ont reçu la somme forfaitaire à laquelle elles avaient droit ainsi que la pension de base, mais elles n'ont pas obtenu les prestations complémentaires auxquelles elles auraient pu prétendre si elles avaient eu la qualité de MHO au moment de leur mise à la retraite.

18. Les demanderesses au principal soulignent (point 5 des observations écrites qu'elles ont déposées à la Cour) qu'elles avaient déjà formé un recours à cet égard avant la cessation de leurs activités. Leurs recours étaient dirigés contre l'Eastern Health & Social Services Board et le Department of Health & Social Services (ci-après les « défenderesses au principal ») et ils ont été déposés le 22 septembre 1992. M^me^ Magorrian a pris sa retraite le 18 octobre 1992 et M^me^ Cunningham le 31 mars 1994.

19. Les demanderesses au principal ont demandé à bénéficier du même traitement, pour le calcul du montant de leurs futures pensions, que ceux qui ont la qualité de MHO. Concrètement, elles prétendaient qu'elles avaient droit aux prestations complémentaires et que celles-ci devaient être calculées sur la base d'une carrière commençant soit le 8 avril 1976, date de l'arrêt Defrenne II [15], soit le 13 mai 1986, date de l'arrêt Bilka [16]. Enfin, elles faisaient valoir que le calcul de leur carrière ne devait pas être limité aux deux années fixées par l'EPA, ni

15 — Arrêt précité dans la note 1.
16 — Arrêt précité dans la note 2.

au 17 mai 1990, date de l'arrêt Barber [17], étant donné que cela les priverait d'une protection juridique efficace.

20. Les défenderesses au principal ont reconnu aux deux demanderesses un droit limité aux prestations complémentaires auxquelles elles ont droit selon le régime prévu pour les MHO. Selon elles, il faudrait prendre en considération les périodes d'activité des demanderesses se situant entre soit le 22 septembre 1990, date antérieure de deux ans au dépôt de leurs recours, comme le prévoit l'EPA, soit le 17 mai 1990, date de l'arrêt Barber et du protocole du même nom, et la date de la cessation de leurs activités et de leur mise à la retraite.

21. La juridiction nationale a constaté, dans un jugement interlocutoire daté du 12 septembre 1995, que les parties au principal ne s'opposent pas sur le fait que l'octroi de telles prestations constitue une rémunération au sens de l'article 119 du traité et de la directive 75/117/CEE [18], relative au principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins. La juridiction nationale a également constaté que le pourcentage des travailleurs féminins dans le secteur de la santé mentale en Irlande du Nord est sensiblement plus faible que celui des hommes qui pouvaient remplir la condition de l'activité à temps plein en tant que MHO et elle a admis que le fait de priver les demanderesses au principal de la qualité de MHO constitue un traitement discriminatoire fondé sur le sexe et n'est pas justifié.

III — Les questions préjudicielles

22. Dans le cadre du litige pendant devant lui, l'Industrial Tribunal a déféré à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

« Dans l'hypothèse où:

a) des travailleurs féminins ont été employés par un Health Board, qui est un organisme d'État, dans des fonctions qui concernent le traitement des malades mentaux et auxquelles un régime professionnel de pension s'applique;

b) ces travailleurs féminins ont toujours soit été affiliés à ce régime de pension, soit été dans les conditions pour y être affiliés;

17 — Arrêt précité dans la note 3.

18 — Directive 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).

c) ce régime de pension comporte une disposition en vertu de laquelle les personnes qui travaillent à temps plein et consacrent la totalité ou la quasi-totalité de leurs heures de travail au traitement des malades mentaux (ces personnes ont le statut de 'Mental Health Officers') ont droit à des prestations complémentaires dont ne bénéficient pas les personnes qui font le même travail à temps partiel; cette disposition est libellée comme suit:

Lorsqu'une personne a atteint ou dépassé l'âge de 50 ans, a travaillé en qualité de Mental Health Officer pendant 20 années (ci-après la 'durée de service donnant droit aux prestations complémentaires') et continue de travailler en cette qualité, alors

i) ces périodes de service ultérieures comptent double aux fins du calcul de sa pension (ci-après les 'périodes de service qui comptent double'); et

ii) elle a droit à une pension de retraite à l'âge de 55 ans, au lieu de l'âge normal de 60 ans;

d) le statut de Mental Health Officer et les prestations complémentaires qui y sont liées sont refusées à ces travailleurs féminins, au seul motif qu'ils travaillaient à temps partiel;

e) la juridiction nationale a constaté que les dispositions décrites aux points c) et d) ci-dessus constituaient une discrimination fondée sur le sexe à l'égard des femmes travaillant à temps partiel dans le secteur du traitement des malades mentaux;

f) la pension de retraite que les travailleurs féminins concernés perçoivent et les prestations complémentaires auxquelles ils prétendent ne leur sont payables qu'à partir de leurs départs respectifs à la retraite, en 1992 et 1994, après l'introduction de leurs recours devant la juridiction nationale; et

g) le calcul des prestations complémentaires à partir de leurs dates respectives de départ à la retraite, en 1992 et en 1994, impliquerait la comptabilisation de leurs années de service antérieures à 1992;

quelle réponse y a-t-il lieu de donner aux questions suivantes:

Question 1: A partir de quelle date les périodes de service de ces travailleurs féminins doivent-elles être comptabilisées aux fins du calcul des prestations complémentaires auxquelles ils ont droit:

i) le 8 avril 1976

ii) le 17 mai 1990

iii) à une autre date et, dans ce cas, laquelle?

Question 2: Lorsque, en vertu de la législation nationale applicable, les effets du droit dans le temps, en cas de succès du recours, sont limités à une période dont le point de départ est situé deux ans avant la date d'introduction de ce même recours, cela revient-il à priver ces travailleurs féminins de tout recours effectif au regard du droit communautaire, et l'Industrial Tribunal est-il tenu d'écarter une telle disposition de droit interne s'il estime nécessaire de le faire? »

IV — Réponses aux questions préjudicielles

A — *Réponse à la première question préjudicielle*

23. La première question concerne la détermination de la date à prendre en considération, au regard du droit communautaire, pour calculer les prestations complémentaires dues à M^me^ Magorrian et à M^me^ Cunningham, qui ont subi un traitement discriminatoire fondé sur le sexe. Par cette question, le juge national demande en substance si la limitation dans le temps des effets de l'arrêt Barber, énoncée dans le protocole Barber, est applicable aux recours des deux intéressées.

24. En d'autres termes, puisque la première question concerne des travailleurs à temps partiel qui n'avaient pas droit aux prestations complémentaires, le juge national se demande si le litige en question concerne l'affiliation à un régime de pensions, auquel

cas, selon la jurisprudence Bilka [19], la limitation dans le temps énoncée par la Cour dans l'arrêt Barber et reprise dans le protocole du même nom n'est pas applicable, ou si, au contraire, ce litige concerne les prestations octroyées sur la base de ce régime, auquel cas la limitation dans le temps est applicable.

25. Les demanderesses au principal, qui ont formé leurs recours avant leur mise à la retraite, soulignent qu'elles ne demandent pas le versement d'arriérés au titre des prestations complémentaires prévues pour les MHO, mais l'égalité de traitement pour les prestations futures, en fonction des périodes d'activité qu'elles ont accomplies sur la même base que les MHO, qui travaillent à temps plein conformément à la loi. En d'autres termes, elles demandent la prise en considération de toutes leurs périodes d'activité pour le calcul de ces prestations. Elles ont souligné, au cours de la procédure orale, que les travailleurs à temps plein qui avaient la qualité de MHO n'étaient soumis à aucune obligation de versement ou de cotisation complémentaire par rapport aux travailleurs à temps partiel qui n'avaient pas cette qualité. En réponse à une question posée par la Cour, elles ont souligné que, si elles avaient été soumises au régime des MHO, ces prestations complémentaires leur auraient été octroyées sans qu'elles aient à verser des cotisations complémentaires.

26. Le gouvernement du Royaume-Uni soutient que la présente affaire ne concerne pas le droit d'affiliation à un régime professionnel de sécurité sociale, ce qui fait que, selon la jurisprudence Vroege et Fisscher, on ne pourrait pas appliquer le protocole Barber, mais concerne le droit de percevoir certaines prestations dont l'étendue serait modifiée en application de l'article 119 du traité. En outre, invoquant la jurisprudence Beune [20], il estime que, en raison des termes généraux dans lesquels il est énoncé, le protocole Barber s'applique à des prestations octroyées dans le cadre d'un régime professionnel de pensions tel que celui dont il s'agit ici. Comme les demanderesses au principal ont formé leurs recours après le 17 mai 1990, elles ne peuvent pas se prévaloir de l'article 119 du traité pour demander le versement des mêmes prestations pour des périodes d'activité antérieures au 17 mai 1990, date de l'arrêt Barber.

27. Le premier problème à élucider est assurément celui de savoir si la limitation dans le temps, prévue par le protocole Barber, peut aussi être étendue à des formes de discriminations indirectes subies par des travailleurs à temps partiel, comme c'est le cas en l'espèce.

28. Il faut tout d'abord rappeler que, dans l'affaire Bilka [21], la Cour a jugé que l'article 119 du traité CEE est violé par une entreprise qui exclut les employés à temps partiel du régime de pensions d'entreprise

19 — Arrêt précité dans la note 2.

20 — Arrêt précité dans la note 8 (point 59).

21 — Arrêt précité dans la note 2 (point 1 du dispositif). Voir également l'arrêt du 13 juillet 1989, Rinner-Kühn (171/88, Rec. p. 2743).

lorsque cette mesure frappe un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes, à moins que l'entreprise n'établisse que ladite mesure s'explique par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe [22].

29. En ce qui concerne plus particulièrement le droit d'affiliation aux régimes professionnels, la Cour a constaté qu'« aucun élément ne permet d'estimer que les milieux professionnels concernés ont pu se méprendre quant à l'applicabilité de l'article 119 » [23].

30. La Cour a aussi jugé, dans l'arrêt Barber, que les pensions versées par les régimes conventionnellement exclus (contracted out) constituent bien des avantages payés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et que, par conséquent, elles relèvent du champ d'application de l'article 119 du traité [24].

31. Se penchant pour la première fois sur la question de savoir si la fixation d'un âge différent pour la mise à la retraite en fonction du sexe, dans le cadre de régimes professionnels de pensions, constitue une discrimination illicite [25] et, répondant par l'affirmative à cette question, la Cour a toutefois jugé nécessaire, dans l'arrêt Barber, de limiter dans le temps les effets de cet arrêt. Elle a motivé cette limitation, d'une part, par le fait que les États membres et les milieux intéressés pouvaient, eu égard aux dérogations prévues par les directives 79/7/CEE [26] et 86/378/CEE [27] en ce qui concerne l'âge de la retraite, admettre que le principe de l'égalité entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ne s'appliquait pas dans les cas d'espèce et, d'autre part, par la constatation que l'effet rétroactif de l'arrêt risquait de compromettre l'équilibre financier de nombreux régimes professionnels de pensions.

32. Par conséquent, la limitation dans le temps de la possibilité d'invoquer l'effet direct de l'article 119 du traité concerne uniquement les discriminations qui pourraient être basées sur des dérogations prévues par des dispositions du droit communautaire [28], telles que celles de l'article 9 de la directive

22 — Arrêt Bilka, précité dans la note 2 (point 1 du dispositif). Dans l'arrêt Vroege, précité dans la note 8, la Cour a jugé que la solution de l'arrêt Bilka « était motivée (point 27) par la considération que si, comme il ressort de l'arrêt du 31 mars 1981, Jenkins (96/80, Rec. p. 911), une pratique salariale consistant à fixer une rémunération horaire moins élevée pour le travail à temps partiel que pour le travail à temps plein peut, dans certains cas, concrétiser une discrimination entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, il en va de même du refus du bénéfice d'une pension d'entreprise opposé aux travailleurs à temps partiel. En effet, puisqu'une telle pension relève de la notion de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article 119, la rémunération globale payée par l'employeur aux travailleurs à temps plein est plus élevée, à parité d'heures travaillées, que celle payée aux travailleurs à temps partiel ».

23 — Arrêt Vroege, précité dans la note 8 (point 28).

24 — Arrêt Barber, précité dans la note 3 (point 28).

25 — Voir, à titre d'exemple, l'arrêt Moroni, précité dans la note 7 (point 16).

26 — Il s'agit plus exactement de l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO 1979, L 6, p. 24).

27 — Il s'agit de l'article 9, sous a), de la directive du Conseil, du 24 juillet 1986, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (JO L 225, p. 40, rectificatif paru au JO L 283, p. 27).

28 — C'est ce que nous avons déjà souligné dans nos conclusions sous l'arrêt du 24 octobre 1996, Dietz (C-435/93, Rec. p. I-5223, point 23 des conclusions).

86/378 [29]. La Cour a jugé à plusieurs reprises que [30]: « la limitation des effets dans le temps de l'arrêt Barber ne concernait que les types de discriminations que, en raison des exceptions transitoires prévues par le droit communautaire susceptible d'être appliqué en matière de pensions professionnelles, les employeurs et les régimes de pensions ont pu raisonnablement considérer comme tolérées » [31]. En outre, elle a aussi affirmé que « la limitation des effets dans le temps de l'arrêt Barber ne s'applique pas au droit à l'affiliation à un régime de pensions professionnel » [32], étant donné que l'arrêt Bilka n'avait pas prévu une telle limitation.

33. Selon le gouvernement du Royaume-Uni, pour que les demanderesses au principal aient droit aux prestations complémentaires, prévues pour les MHO, elles doivent invoquer l'article 119 à deux moments différents. D'une part, pour que leur soient reconnues leurs périodes de travail à temps partiel afin d'atteindre la durée de 20 ans; d'autre part, pour que leurs années de service ultérieures soient comptées double et qu'elles acquièrent le droit à la pension à l'âge de 55 ans au lieu de 60 ans. En ce qui concerne en particulier la reconnaissance aux deux demanderesses de tout ou partie des périodes de travail à temps partiel afin d'atteindre la durée requise de 20 ans, le gouvernement du Royaume-Uni soutient que cette reconnaissance serait contraire au protocole Barber si elle remontait à une date antérieure au 17 mai 1990.

34. Dans la présente affaire, il ressort du dossier que le régime professionnel de pensions qui est contractuellement exclu (contracted out) comprend essentiellement une double réglementation, c'est-à-dire un double régime: d'une part, une réglementation relative à ceux qui ne font qu'exercer la fonction d'infirmier dans des hôpitaux psychiatriques (MHO), mais sans avoir le titre de MHO et, par conséquent, sans avoir droit aux prestations complémentaires, et cela parce qu'ils ont travaillé à temps partiel; d'autre part, une réglementation concernant ceux qui ont le titre de MHO et ont droit aux prestations complémentaires parce qu'ils ont travaillé à temps plein.

35. En d'autres termes, il ressort du dossier que, sur la base de la législation nationale, ce sont essentiellement les travailleurs à temps partiel, auxquels ne s'applique que la réglementation favorable prévue pour les MHO, qui sont victimes d'un traitement discriminatoire.

29 — Les dérogations prévues par cet article concernent: a) la fixation d'un âge de la retraite différent pour les hommes et les femmes, b) la pension des survivants et c) la détermination de niveaux différents pour les cotisations des travailleurs.

30 — Voir les arrêts Dietz, précité dans la note 28 (point 19), Vroege (points 20 à 27), et Fisscher (points 17 à 24), précités dans la note 8, et les points 28 et 29 de nos conclusions sous l'arrêt Dietz.

31 — Voir aussi le point 29 de nos conclusions sous l'arrêt Dietz, précité dans la note 28.

32 — Voir les arrêts Dietz (point 22), Vroege (point 32), Fisscher (point 28), précités.

36. Sur la base de la jurisprudence constante de la Cour [33], nous estimons qu'aucune disposition de la directive 86/378 ne permettait raisonnablement aux parties intéressées de considérer comme permises, eu égard au caractère transitoire des dérogations prévues par cette directive, des formes de discrimination telles que celle qui est en cause en l'espèce, qui prive les travailleurs à temps partiel, au moment de leur retraite, des prestations complémentaires qui sont octroyées aux MHO. En d'autres termes, on peut parfaitement invoquer en sa faveur, avec effet rétroactif, des droits qui ne font pas partie des dérogations visées à l'article 9, sous a), de la directive 86/378.

37. Par conséquent, l'effet direct de l'article 119 du traité peut être invoqué avec effet rétroactif par les demanderesses au principal, qui ont subi un traitement discriminatoire, afin d'obtenir le versement des prestations complémentaires prévues par le régime en vigueur pour les MHO, et cela à partir du 8 avril 1976, date de l'arrêt Defrenne II.

38. Examinons maintenant si la distinction litigieuse concerne l'affiliation à un régime de pensions, auquel cas, selon la jurisprudence Bilka [34], la limitation dans le temps, que la Cour a énoncée dans l'arrêt Barber et qui a été reprise dans le protocole du même nom, ne s'applique pas, ou bien, au contraire, si elle concerne le calcul des prestations octroyées sur la base d'un tel régime, auquel cas la limitation dans le temps s'applique.

39. Dans la mesure où il s'agit de discriminations qui ne sont pas couvertes par l'arrêt et le protocole Barber, nous pourrions assurément nous abstenir de faire la distinction entre le droit d'affiliation à un régime professionnel de pensions et le droit de percevoir des prestations dans le cadre de ce régime. En d'autres termes, nous pourrions en l'espèce nous abstenir d'examiner si le traitement discriminatoire, subi par les demanderesses, est un traitement discriminatoire au niveau de l'affiliation à un régime professionnel de pensions, et pas seulement au niveau du droit de percevoir certaines prestations.

40. Toutefois, par souci d'exhaustivité de notre analyse concernant la première question préjudicielle, et eu égard au problème soulevé par la deuxième question, nous voudrions encore ajouter les considérations suivantes: sur la base de l'analyse que nous avons effectuée plus haut, selon laquelle le traitement discriminatoire au détriment des demanderesses au principal ne pouvait raisonnablement pas être considéré par les parties intéressées comme permis, nous estimons que, pour que les demanderesses au principal obtiennent le versement des prestations complémentaires en question, prévues par le droit national pour les MHO, il faudra qu'elles s'affilient au préalable avec effet rétroactif au régime des MHO, ce dont elles ont été empêchées, et, aussi, que le droit à ces prestations leur soit reconnu. En d'autres termes, le fait que la durée du travail à temps

33 — Voir, à titre indicatif, les arrêts Barber, précité dans la note 3 (points 42 et 43); Vroege (points 20 à 27) et Fisscher (points 17 à 24), précités dans la note 8, et Dietz (point 19), précité dans la note 28. Voir également l'arrêt du 28 septembre 1994, Coloroll Pension Trustees (C-200/91, Rec. p. I-4389, point 53, ci-après l'« arrêt Coloroll »).

34 — Arrêt précité dans la note 2.

partiel n'a pas été prise en considération pour calculer les périodes d'activité des deux demanderesses au principal en tant que MHO constitue, à notre avis, un traitement discriminatoire au niveau de l'affiliation au régime spécial des MHO, qui prévoit le versement de prestations complémentaires, et non une condition concernant le calcul même des prestations, qui entraînerait l'application de la limitation dans le temps des effets de l'arrêt Barber. Par conséquent, il faudra appliquer la solution donnée dans l'arrêt Bilka en ce qui concerne le droit d'affiliation à un régime professionnel de pensions et exclure la possibilité d'une limitation dans le temps sur la base de la jurisprudence Barber [35].

41. Cette solution trouve un fondement dans la jurisprudence de la Cour. Dans l'arrêt Dietz [36], qui concernait le droit à une pension de retraite au titre d'un régime professionnel de pensions d'un travailleur à temps partiel qui avait été initialement exclu par la caisse de pensions, la Cour a admis que les conditions à remplir pour qu'il y ait limitation dans le temps des effets de l'arrêt Barber ne sont pas remplies dans le cas d'une discrimination au détriment de travailleurs à temps partiel. Elle a souligné que « ... il [ce droit] est indissolublement lié au droit à l'affiliation à un tel régime. Pour le travailleur, l'affiliation serait dépourvue de tout intérêt si elle ne lui conférait pas un droit à la perception des prestations fournies par le régime en question » [37]. Elle a admis ensuite qu'« il convient ... de préciser que, puisque l'arrêt Bilka ... n'a prévu aucune limitation de ses effets dans le temps, l'effet direct de l'article 119 peut être invoqué rétroactivement par un travailleur qui a été victime d'une discrimination concernant le droit à l'accès à un régime professionnel de pensions pour obtenir le versement de prestations au titre de ce régime, et ce depuis le 8 avril 1976, date de l'arrêt Defrenne... » [38]. Elle a abouti à la conclusion suivante: « La limitation des effets dans le temps de l'arrêt ... Barber ... ne s'applique pas au droit à l'affiliation à un régime professionnel de pensions, tel que celui en cause au principal, ni au droit de percevoir une pension de retraite dans le cas d'un travailleur qui a été exclu de l'affiliation à un tel régime en violation de l'article 119 du traité » [39].

42. Eu égard à l'analyse que nous avons effectuée ci-dessus, nous estimons que l'article 119 du traité et le protocole 2 y relatif signifient que, en cas de traitement discriminatoire au détriment de travailleurs à temps partiel, tel que les discriminations décrites dans l'ordonnance de renvoi, les périodes d'activité de ces travailleurs doivent, aux fins du versement des prestations auxquelles ils ont droit sur la base d'un régime professionnel de pensions, être en principe

35 — Par conséquent, on ne peut pas appliquer la solution donnée dans l'arrêt Beune, précité dans la note 8, comme le prétend le gouvernement du Royaume-Uni. En effet, dans cette affaire, la législation nationale litigieuse prévoyait une règle de détermination du montant de la pension d'un fonctionnaire public différente pour les hommes mariés, anciens fonctionnaires, et les femmes mariées, anciennes fonctionnaires. La Cour a dit pour droit (points 2 et 3 du dispositif), d'une part, que l'article 119 du traité s'oppose à une telle législation nationale et que les hommes mariés défavorisés par la discrimination doivent être traités de la même façon et se voir appliquer le même régime que les femmes mariées et, d'autre part, que s'applique la limitation dans le temps, prévue par le protocole Barber pour les personnes qui peuvent invoquer l'effet direct de l'article 119, afin d'exiger l'égalité de traitement en ce qui concerne le versement de prestations dues par un régime de pensions tel que celui qui était en cause dans cette affaire.

36 — Arrêt précité dans la note 28 (points 23 et suiv.). Voir aussi les points 27 et suiv. de nos conclusions sous ce même arrêt.

37 — Arrêt Dietz, précité dans la note 28 (point 23).

38 — Arrêt Dietz (point 27).

39 — Arrêt Dietz, point 2 du dispositif.

calculées à partir du 8 avril 1976, date de l'arrêt Defrenne II.

B — *Réponse à la deuxième question préjudicielle*

43. La deuxième question soulève le problème des règles de procédure nationales qui régissent les voies de recours visant à obtenir l'exercice de droits conférés par le droit communautaire [40].

44. Plus précisément, le problème qui apparaît ici concerne le cas où, en cas de succès du recours, la législation nationale appliquée limite le droit à ce qu'il soit tenu compte des années de service aux deux années qui ont précédé l'introduction de ce recours. Dans ce cas, on peut se demander si la limitation, prévue en l'espèce par le droit national, du droit pour les intéressées de percevoir les prestations complémentaires prévues pour les MHO, lequel découle du droit communautaire, n'aboutit pas à refuser une protection juridictionnelle efficace, et le juge national est obligé de méconnaître cette disposition du droit interne s'il l'estime nécessaire.

45. Les demanderesses au principal soulignent qu'une règle de droit national qui institue une limitation de ce genre ne doit pas être appliquée par la juridiction nationale. En effet, ainsi qu'elles l'ont aussi souligné à l'audience, dans le cas contraire, on aboutirait au résultat paradoxal qu'il existerait un traitement discriminatoire contraire à l'article 119 du traité, ainsi qu'il a déjà été jugé par la juridiction nationale, et que cette constatation n'aurait néanmoins aucune conséquence pratique du fait de l'application de la règle nationale litigieuse. En outre, elles ont fait valoir que la suppression de ce traitement discriminatoire représenterait une charge financière très faible pour le Trésor public [41].

46. Le gouvernement du Royaume-Uni souligne qu'une règle nationale, qui limite aux deux années antérieures à l'introduction du recours la période pour laquelle le versement des prestations complémentaires prévues pour les MHO peut être demandé, est absolument compatible avec le droit communautaire. Invoquant la jurisprudence de la

40 — Étant donné que, ainsi qu'il ressort du dossier, les recours de M^me^ Magorrian et M^me^ Cunningham ont été déposés le 22 septembre 1992, c'est-à-dire avant leur mise à la retraite qui a eu lieu, respectivement, les 18 octobre 1992 et 31 mars 1994, la réponse de la Cour à cette question n'aurait une utilité pratique que dans le cas où la Cour estimerait que la limitation dans le temps des effets de l'arrêt Barber et le protocole du même nom ne s'appliquent pas à la présente affaire, ainsi que la Commission et les deux demanderesses l'ont soutenu avec raison. Dans le cas contraire, les demanderesses seraient presque totalement privées des avantages résultant de l'affiliation au régime des MHO dont elles ont été exclues, étant donné que, ainsi qu'il est dit dans l'ordonnance de renvoi, les défenderesses au principal ont affirmé que les périodes d'activité accomplies par les demanderesses ne doivent être prises en considération qu'à partir du 17 mai 1990.

41 — Selon les demanderesses au principal, le versement des prestations complémentaires, prévues pour les MHO, coûterait au Trésor public environ 70 000 à 100 000 UKL par an, à comparer à un budget annuel atteignant 355 000 000 UKL.

Cour [42], il estime qu'on peut soumettre à une limitation raisonnable les recours formés, en matière de pensions professionnelles, en vertu de l'article 119 du traité. Des limitations dans le temps de l'effet rétroactif d'un arrêt ne rendent pas impossible l'exercice des droits que confère l'ordre juridique communautaire, mais contribuent à la sécurité juridique en encourageant les intéressés à faire preuve de la diligence requise.

47. Il faut tout d'abord rappeler que, selon une jurisprudence constante [43], en l'absence d'une réglementation communautaire en la matière, les règles nationales qui fixent des délais de recours sont également applicables aux recours fondés sur le droit communautaire, dès lors que deux conditions sont remplies: d'une part, qu'elles ne soient pas moins favorables pour ces derniers recours que pour les recours similaires de nature interne, c'est-à-dire les recours fondés sur le droit interne, et, d'autre part, qu'elles ne rendent pas impossible en pratique l'exercice d'un droit fondé sur le droit communautaire. Il appartient donc au juge national d'apprécier si les règles nationales relatives aux délais de recours ne sont pas moins favorables pour ce type de recours que pour les recours similaires de nature interne [44] et ne rendent pas impossible en pratique l'exercice d'un droit prévu par le droit communautaire.

48. En l'espèce, ainsi que nous l'avons déjà dit précédemment, il s'agit d'une limitation qui affecte le droit du travailleur salarié de s'affilier à un régime professionnel de pensions spécial, conformément aux dispositions relatives à l'égalité d'accès, et non son droit de demander avec effet rétroactif certains avantages, certaines prestations [45].

49. L'article 12 des Occupational Pension Regulations de 1976, qui a modifié l'EPA de 1970, dispose que, dans les procédures qui concernent l'affiliation à un régime professionnel de pensions, le droit de s'affilier à ce régime ne peut pas avoir d'effet pour une période antérieure de plus de deux ans à l'ouverture de la procédure. Or, nous estimons que cette limitation, prévue par le droit national, a des effets plus étendus que la limitation du droit d'un travailleur à demander l'octroi rétroactif de certaines prestations. En effet, elle influence le nombre d'années pendant lesquelles les intéressées peuvent demander l'affiliation au régime en cause, applicable aux MHO, et, partant, la

42 — Concrètement, il invoque les arrêts du 16 décembre 1976, Rewe (33/76, Rec. p. 1989), et Comet (45/76, Rec. p. 2043); Fisscher, précité dans la note 8 (point 40), et du 6 décembre 1994, Johnson (C-410/92, Rec. p. I-5483, ci-après l'« arrêt Johnson II »).

43 — Voir, en particulier, à titre d'exemple les arrêts Fisscher, précité dans la note 8 (points 39 et 40 et point 5 du dispositif), et Rewe, précité dans la note 42 (points 5 et 6).

44 — Dans l'affaire en question, ce problème n'est absolument pas examiné par le juge national.

45 — Dans la présente affaire, selon l'article 2, paragraphe 5, de l'EPA, la femme qui travaille n'a pas droit, dans une procédure engagée pour non-respect d'une clause concernant l'égalité de rémunération (y compris une procédure devant un Industrial Tribunal), au versement rétroactif d'une rémunération ou de dommages-intérêts pour une période antérieure de plus de deux ans à la date d'ouverture de la procédure. Outre le fait que les demanderesses soulignent qu'elles ne demandent pas le versement rétroactif de certaines sommes, mais la reconnaissance pour l'avenir du droit à certaines prestations qui ne leur seraient pas octroyées du fait d'un traitement discriminatoire, cette réglementation de l'EPA ne soulève aucun problème au regard du droit communautaire, parce qu'elle ne limite pas l'application du principe de l'égalité des rémunérations pour l'avenir et que, par conséquent, elle ne rend pas impossible en pratique ou extrêmement difficile l'exercice du droit, prévu par le droit communautaire, à l'égalité des rémunérations. En outre, appliquant les deux conditions de droit communautaire, la Cour a affirmé à plusieurs reprises que le droit communautaire ne s'oppose pas à l'application d'une règle de droit national qui se borne à limiter la période antérieure à l'introduction de la demande pour laquelle des prestations qui n'ont pas encore été versées peuvent être réclamées; voir, à titre d'exemple, les arrêts du 27 octobre 1993, Steenhorst-Neerings (C-338/91, Rec. p. I-5475), et Johnson II, précité dans la note 42.

possibilité pour elles de demander des prestations complémentaires, qui entraîne leur affiliation à ce régime [46], étant donné que la durée minimale d'activités requise, qui est de vingt ans, ne peut jamais être accomplie, ce qui fait qu'elle rend pratiquement impossible l'exercice du droit à des prestations complémentaires [47], ainsi que la Commission l'a d'ailleurs observé avec raison.

50. Dans notre examen de la première question, nous sommes arrivés à la conclusion que, en cas de discrimination au détriment des travailleurs à temps partiel, telles que celles qui sont décrites par le juge national dans l'ordonnance de renvoi, les périodes d'activité accomplies par ces travailleurs doivent en principe, aux fins du versement des prestations, à savoir les prestations complémentaires auxquelles elles ont droit sur la base du régime professionnel de pensions, être prises en considération à partir du 8 avril 1976, date de l'arrêt Defrenne II. En d'autres termes, la limitation dans le temps dont il s'agissait dans l'arrêt Barber et dans le protocole du même nom ne s'applique pas dans le présent cas d'espèce. Par conséquent, nous pensons qu'on ne saurait invoquer ni le principe de sécurité juridique ni celui selon lequel il faut éviter de bouleverser rétroactivement l'équilibre financier d'un régime professionnel de pensions contractuellement exclu, parce qu'on reconnaît aux demanderesses au principal le droit aux prestations complémentaires, principes sur lesquels la Cour s'est basée dans l'arrêt Barber [48]. En effet, le traitement discriminatoire des travailleurs à temps partiel, incriminé pour violation de l'article 119 du traité, était connu bien avant l'arrêt Barber.

51. Or, une règle du droit national telle que celle de l'article 12 des Occupational Pension Regulations de 1976, qui a modifié l'EPA de 1970, limiterait considérablement, à notre avis, l'efficacité de l'article 119 du traité et pourrait avoir pour effet de dissuader les travailleurs, victimes d'un traitement discriminatoire, de revendiquer leurs droits découlant de l'article précité et, en fin de compte, les priver d'une protection juridictionnelle réelle et efficace [49].

46 — Voir aussi la problématique développée au point 67 et, surtout, au point 69 des conclusions de l'avocat général M. Jacobs sous l'arrêt Denkavit Internationaal e.a., dans laquelle la Cour a statué le 11 juin 1996 (C-2/94, Rec. p. I-2827), concernant la question de la nature « pratiquement impossible » ou « excessivement difficile » de l'exercice de droits conférés par l'ordre juridique communautaire en raison d'un délai de forclusion, prévu par le droit national pour l'exercice d'une voie de recours. Or, la Cour n'a pas pris position sur cette question.

47 — L'affaire en cause est différente de celle sur laquelle la Cour s'est penchée dans son arrêt du 2 août 1993, Marshall (C-271/91, Rec. p. I-4367, ci-après l'« arrêt Marshall II »), qui concernait la détermination d'un plafond fixé a priori pour la réparation du préjudice subi par une personne lésée du fait d'un licenciement discriminatoire, ainsi que par l'absence d'allocation d'intérêts destinés à compenser la perte subie par le bénéficiaire de la réparation du fait de l'écoulement du temps jusqu'au paiement effectif du capital accordé. Cette affaire diffère de la présente affaire, étant donné qu'il s'agit en l'espèce, en cas de succès du recours, d'une limitation dans le temps du droit d'affiliation rétroactive à un régime de pensions spécial (celui des MHO).

48 — Voir, à titre d'exemple, le point 44 de l'arrêt Barber.

49 — Voir aussi le raisonnement analogue de la Cour dans l'arrêt du 22 avril 1997, Draehmpaehl (C-180/95, Rec. p. I-2195, point 40). Cette affaire posait, entre autres, la question de savoir dans quelle mesure la directive 76/207/CEE 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), interdit toute disposition législative nationale prévoyant un plafond pour le versement d'indemnités forfaitaires à des candidats victimes d'un traitement discriminatoire fondé sur le sexe au moment du recrutement. La Cour a jugé (point 43) que la directive interdit de telles dispositions législatives nationales.

52. Nous estimons dès lors qu'une législation nationale qui ne permet pas l'affiliation rétroactive, antérieure de plus de deux ans à la date du recours, de travailleurs à temps partiel au régime professionnel de pensions spécial, prévu pour les MHO, rend impossible en pratique l'exercice par eux du droit de s'affilier à ce régime et de percevoir les prestations complémentaires qu'elle prévoit, droit qui découle de l'application de l'article 119 du traité, et que la juridiction nationale ne doit pas l'appliquer [50].

53. Dans le cas contraire, l'application d'une telle règle de droit national aurait pour effet le non-respect des arrêts de la Cour, qui peut, d'une part, imposer des limitations dans le temps aux effets des arrêts qu'elle rend, ce qu'elle a fait dans les arrêts Defrenne II et Barber, et, d'autre part, contrôler les conditions dans lesquelles des règles nationales relatives aux délais de recours sont également applicables aux recours fondés sur le droit communautaire [51].

V — Conclusion

54. Eu égard à l'analyse que nous avons effectuée ci-dessus, nous proposons à la Cour de répondre dans les termes suivants aux questions posées à titre préjudiciel:

« 1) L'article 119 du traité et le protocole n° 2 sur cet article doivent être interprétés en ce sens que, en cas de traitement discriminatoire au détriment de travailleurs à temps partiel, tel que celui qui est décrit dans l'ordonnance de renvoi, les périodes d'activité de ces travailleurs doivent, aux fins du versement des prestations auxquelles ils ont droit sur la base d'un régime professionnel de pensions, être en principe prises en considération à partir du 8 avril 1976, date de l'arrêt Defrenne II.

50 — Étant donné qu'il s'agit d'un traitement discriminatoire qui enfreint l'article 119 du traité, il ne nous paraît pas possible d'appliquer la jurisprudence Emmott, invoquée par les demanderesses au principal (arrêt du 25 juillet 1991, C-208/90, Rec. p. I-4269). En effet, cette affaire concernait le cas d'une transposition incorrecte de la directive 79/7 du Conseil, précitée dans la note 26. Selon le dispositif de cet arrêt, aussi longtemps qu'un État membre n'a pas transposé correctement les dispositions de cette directive dans son ordre juridique interne, « le droit communautaire s'oppose à ce que les autorités compétentes d'un État membre invoquent les règles de procédure nationales relatives aux délais de recours dans le cadre d'une action engagée à leur encontre par un particulier devant les juridictions nationales, en vue de la protection des droits directement conférés par l'article 4, paragraphe 1, de cette directive ». Voir également le point 31 des conclusions de l'avocat général M. Van Gerven sous l'arrêt Vroege, précité dans la note 8.

51 — Voir en particulier, à titre d'exemple, les arrêts Fisscher (points 39 et 40 et point 5 du dispositif), précité dans la note 8, et Rewe, précité dans la note 42 (points 5 et 6).

2) Le juge national doit s'abstenir d'appliquer une règle du droit interne qui ne permet pas, en cas de succès du recours, l'affiliation, avec effet rétroactif au-delà des deux années antérieures au recours, de travailleurs à temps partiel à un régime professionnel spécial, tel que celui prévu pour les membres du personnel d'un établissement psychiatrique (Mental Health Officers), rendant ainsi impossible en pratique l'exercice du droit à l'affiliation à ce régime et du droit aux prestations complémentaires prévues par ce régime, lequel droit découle de l'article 119 du traité. »