ARRÊT DE LA COUR
30 janvier 1985 *

Dans l'affaire 143/83,

Commission des Communautés européennes, représentée par son conseiller juridique, M. Johannes Føns Buhl, en qualité d'agent, ayant élu domicile chez M. Manfred Beschel, membre du service juridique de la Commission, bâtiment Jean Monnet, à Luxembourg,

partie requérante,

contre

Royaume de Danemark, représenté par M. Laurids Mikaelsen, conseiller juridique au ministère des Affaires étrangères, ayant élu domicile auprès du chargé d'affaires du Danemark, M. Ib Bodenhagen, ambassade royale du Danemark, 11 B, boulevard Joseph-II, à Luxembourg,

partie défenderesse,

ayant pour objet de faire constater qu'en n'adoptant pas dans le délai prévu les mesures requises pour se conformer à 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), le royaume de Danemark a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité CEE,

LA COUR,

composée de MM. Mackenzie Stuart, président, O. Due et C. Kakouris, présidents de chambre, U. Everling, K. Bahlmann, Y. Galmot et R. Joliet, juges,

avocat général : M. P. VerLoren van Themaat
greffier : M. P. Heim

**

rend le présent

* Langue de procédure : le danois.

** l'avocat général entendu en ses conclusions à l'audience du 24 octobre 1984,

ARRÊT

(Partie « En fait » non reproduite)

En droit

1 Par requête déposée au greffe de la Cour le 18 juillet 1983, la Commission des Communautés européennes a introduit, en vertu de l'article 169 du traité CEE, un recours visant à faire constater que le royaume de Danemark a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité CEE en n'adoptant pas dans le délai prescrit les mesures requises pour se conformer à 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).

2 Cette directive, adoptée sur la base de l'article 100 du traité, précise à certains égards la portée matérielle de l'article 119 et prévoit, en outre, diverses dispositions destinées, en substance, à améliorer la protection juridictionnelle des travailleurs éventuellement lésés par la non-application du principe de l'égalité des rémunérations. Dans cette perspective, elle dispose à son article 1er, alinéa 1, que :

« 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. »

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

4 La directive devrait être mise en œuvre, conformément à son article 8, dans un délai d'un an à compter de sa modification. Ce délai venant à expiration le 12 février 1976 pour ce qui est du royaume de Danemark, celui-ci a adopté la loi n° 32 du 4 février 1976, relative à l'égalité des rémunérations des hommes et des femmes (Lovtidende A, p. 64), dont l'article 1er prescrit que :

« Tout employeur qui a engagé des hommes et des femmes pour travailler sur un même lieu de travail doit leur verser le même salaire pour le même travail (« samme arbejde ») en application de la présente loi s'il n'y est pas déjà obligé en vertu d'une convention collective. »

5 La Commission estime que la législation danoise ne satisfait pas à l'ensemble des obligations découlant de la directive 75/117 en ce que, d'une part, elle obligerait l'employeur à verser aux hommes et aux femmes le même salaire seulement pour un même travail et non pas également pour un travail auquel est attribuée une valeur égale et que, d'autre part, elle ne prévoirait pas de voie de recours permettant aux travailleurs lésés par la non-application du principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale de faire valoir leurs droits.

6 En revanche, le gouvernement danois soutient que le contenu du droit danois répond tout à fait à celui de la directive. Le droit danois garantirait en effet un même salaire non seulement pour un même travail mais également pour un travail de valeur égale.

7 A cet égard, le gouvernement danois précise d'abord que la loi du 4 février 1976, précitée, ne constituerait qu'une garantie subsidiaire du principe de l'égalité des rémunérations, pour le cas où ce principe ne serait pas déjà garanti en vertu de conventions collectives. Or, les conventions collectives, qui régiraient la plupart des relations du travail au Danemark, consacreraient clairement l'idée que le principe de l'égalité des rémunérations s'applique également à un travail de valeur égale. Cette interprétation serait fondée, notamment, sur la convention de 1971 conclue entre les principales organisations du travail et qui stipulerait expressément que « par égalité de rémunération, il faut comprendre que le même salaire est payé pour un travail de même valeur indépendamment du sexe ». Cette pratique serait au surplus confirmée par une sentence arbitrale du président du Statens forligsinstitution i arbejdsstridigheder (Institution nationale de conciliation en matière de conflits de travail), du 8 décembre 1977, dans laquelle l'arbitre aurait appliqué le principe de l'égalité des rémunérations à des fonctions « de même valeur en ce qui concerne la production sur les lieux de travail ».

8 Il convient d'admettre qu'il est loisible aux États membres de laisser le soin de réaliser le principe de l'égalité des rémunérations en premier lieu aux partenaires sociaux. Cette faculté ne les dispense toutefois pas de l'obligation d'assurer, par des mesures législatives, réglementaires ou administratives appropriées, que tous les travailleurs de la Communauté puissent bénéficier de la protection prévue par la directive dans toute son étendue. La garantie étatique doit intervenir dans toutes les hypothèses d'absence de protection effective assurée autrement, quelle que soit

la raison d'une telle absence, et notamment lorsque les travailleurs dont il s'agit ne sont pas syndiqués, que le secteur en cause ne fait pas l'objet d'une convention collective ou encore qu'une telle convention ne garantit pas le principe de l'égalité des rémunérations dans toute son étendue.

9 A cet égard, la loi danoise litigieuse ne présente pas la clarté et la précision nécessaires pour la protection des travailleurs concernés. En admettant même les affirmations du gouvernement danois, selon lesquelles l'application du principe d'égalité des rémunérations des hommes et des femmes, dans le sens large voulu par la directive, est assurée dans le cadre des conventions collectives, il n'a pas été démontré que la même application de ce principe est garantie aux travailleurs dont les droits ne sont pas définis par de telles conventions.

10 Ces travailleurs n'étant pas régulièrement organisés et travaillant dans les petites ou moyennes entreprises, il convient de veiller particulièrement et attentivement à ce que les droits qu'ils tirent de la directive soient garantis. Les principes de sécurité juridique et de protection des particuliers exigent donc une formulation non équivoque qui permette aux personnes concernées de connaître leurs droits et obligations d'une manière claire et précise et aux juridictions d'en assurer le respect.

11 En l'occurrence, il apparaît que le libellé de la loi danoise ne remplit pas ces conditions en ce qu'elle énonce le principe de l'égalité des rémunérations avec une portée plus restreinte que celle de la directive en ne mentionnant pas un travail de valeur égale. Le fait que, dans l'exposé des motifs de son projet de loi, le gouvernement avait déclaré que l'expression « même travail » a été interprétée au Danemark dans un sens si large que l'adjonction de l'expression « travail auquel est attribuée une valeur égale » n'impliquerait aucune extension réelle, ne suffit pas pour assurer une information adéquate des personnes concernées.

12 La pertinence de ces considérations n'est pas modifiée par le fait que le gouvernement danois a fait inscrire au procès-verbal du Conseil, lors des travaux préparatoires aboutissant à l'adoption de la directive 75/117, une déclaration en ce sens que « le Danemark considère qu'il peut continuer à utiliser les termes 'même travail' dans le système du droit du travail danois ».

13 Il est en effet de jurisprudence constante de la Cour que de telles déclarations unilatérales ne peuvent être invoquées pour l'interprétation d'un acte communautaire, dès lors que la portée objective des règles arrêtées par les institutions communes ne saurait être modifiée par des réserves ou objections que les États membres ont pu formuler lors de leur élaboration.

14 Il convient donc de conclure que le royaume de Danemark a manqué à ses obligations découlant de l'article 1er, alinéa 1, de la directive 75/117, en omettant d'étendre, dans le texte de la loi n° 32 du 4 février 1976, le principe de l'égalité des rémunérations à un travail de valeur égale. Cette constatation impliquant que ladite loi n'a pas assuré aux travailleurs qui s'estiment lésés par la non-application de ce principe en cas d'un travail de valeur égale la possibilité effective de faire valoir leurs droits par voie juridictionnelle conformément à l'article 2 de la directive, il n'y a pas lieu de statuer séparément sur ce grief.

15 Il faut ajouter qu'au cours de l'audience des doutes ont été exprimés en ce qui concerne la condition posée à l'article 1er de la loi danoise litigieuse, selon laquelle le principe du même salaire pour un même travail doit être apprécié seulement « sur un même lieu de travail ». Toutefois, la Commission n'ayant pas soulevé ce grief, il n'y a pas lieu de statuer sur ce point.

16 Pour toutes ces raisons, il y a lieu de constater qu'en n'adoptant pas dans le délai prescrit toutes les mesures requises pour se conformer à 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, le royaume de Danemark a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité CEE.

Sur les dépens

17 Aux termes de l'article 69, paragraphe 2, du règlement de procédure, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens ; la partie défenderesse ayant succombé en ses moyens, il y a lieu de la condamner aux dépens.

Par ces motifs,

LA COUR

déclare et arrête :

1) **En n'adoptant pas dans le délai prescrit toutes les mesures requises pour se conformer à 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, le royaume de Danemark a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité CEE.**

2) **Le royaume de Danemark est condamné aux dépens.**

Mackenzie Stuart Due Kakouris

Everling Bahlmann Galmot Joliet

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 30 janvier 1985.

Le greffier

P. Heim

Le président

A. J. Mackenzie Stuart