ARRÊT DE LA COUR
13 mai 1986 *

Dans l'affaire 170/84,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 177 du traité CEE, par le Bundesarbeitsgericht et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

Bilka-Kaufhaus GmbH

et

Karin Weber von Hartz,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 119 du traité CEE,

LA COUR,

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

avocat général: M. M. Darmon
greffier: M^me^ D. Louterman, administrateur

considérant les observations présentées:

— pour Bilka-Kaufhaus GmbH, partie demanderesse au principal, par M^es^ K. H. Koch, J. Burkardt et G. Haberer, avocats à Francfort-sur-le-Main,

— pour M^me^ Weber von Hartz, partie défenderesse au principal, par M^e^ H. Thon, avocat à Francfort-sur-le-Main,

— pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M. S. H. Hay, du Treasury Solicitor's Department, en qualité d'agent,

* Langue de procédure: l'allemand.

— pour la Commission des Communautés européennes, par MM. J. Pipkorn et M. Beschel, membres de son service juridique, en qualité d'agents,

l'avocat général entendu en ses conclusions à l'audience du 15 octobre 1985,

rend le présent

ARRÊT

(Partie « En fait » non reproduite)

En droit

1 Par ordonnance du 5 juin 1984, parvenue à la Cour le 2 juillet suivant, le Bundesarbeitsgericht a posé, en vertu de l'article 177 du traité CEE, trois questions préjudicielles relatives à l'interprétation de l'article 119 dudit traité.

2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant la société Bilka-Kaufhaus GmbH (ci-après Bilka) à son ancienne employée M^me^ Karin Weber von Hartz et concernant l'admission de celle-ci au bénéfice d'une pension de retraite à la charge du régime complémentaire de pensions institué par Bilka en faveur de ses employés.

3 Il ressort du dossier que Bilka, qui fait partie d'un groupe de grands magasins installé en République fédérale d'Allemagne et employant plusieurs milliers de personnes, a institué, depuis plusieurs années, un régime complémentaire de pensions (ci-après pensions d'entreprise) pour ses employés. Ce régime, qui a été modifié à maintes reprises, est considéré comme faisant partie intégrante des contrats de travail conclus entre Bilka et ses employés.

4 Aux termes de la version en vigueur à partir du 26 octobre 1973, les employés à temps partiel ne sont admis à bénéficier de ce régime que pour autant qu'ils aient travaillé à temps plein pendant au moins quinze ans sur une période totale de vingt ans.

5 M^me^ Weber a été employée par Bilka, en qualité de vendeuse, de 1961 à 1976. Après avoir travaillé à temps plein, elle a opté pour le travail à temps partiel à partir du 1^er^ octobre 1972 et jusqu'au moment où son rapport d'emploi a pris fin. Puisqu'elle n'avait pas accompli un minimum de quinze ans à temps plein, elle s'est vu refuser par Bilka l'octroi d'une pension d'entreprise.

6 M^me^ Weber a contesté, devant les juridictions allemandes du travail, la légalité du refus opposé par Bilka, en faisant valoir, entre autres, que le régime des pensions d'entreprise violait le principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, tel que consacré par l'article 119 du traité CEE. M^me^ Weber a soutenu, à cet égard, que l'exigence, pour l'octroi d'une pension d'entreprise, d'une période minimale d'emploi à temps plein défavorise les travailleurs féminins, qui, afin de pouvoir prendre soin de leur famille et de leurs enfants, seraient plus facilement amenés à choisir le travail à temps partiel que leurs collègues masculins.

7 Bilka a au contraire affirmé qu'aucune violation du principe de l'égalité de rémunération ne pouvait lui être reprochée, puisque la décision d'exclure les employés à temps partiel du régime des pensions d'entreprise serait fondée sur des motifs économiques objectivement justifiés. Elle a souligné, à cet égard, que l'emploi de travailleurs à temps plein comporte, par rapport à l'emploi de travailleurs à temps partiel, des frais accessoires moindres et permet l'utilisation du personnel pendant toute la durée des heures d'ouverture des magasins. En invoquant des statistiques relatives au groupe dont elle fait partie, Bilka a fait valoir que 81,3 % des pensions d'entreprise versées jusqu'en 1980 l'ont été à des femmes, alors que celles-ci ne représentent que 72 % des effectifs. Ces données démontreraient l'absence de toute discrimination en raison du sexe dans le régime litigieux.

8 Le litige entre M^me^ Weber et Bilka ayant été porté, par un recours en « révision », devant le Bundesarbeitsgericht, celui-ci a décidé de surseoir à statuer et de saisir la Cour des questions suivantes:

« 1) L'article 119 du traité CEE est-il enfreint en raison d'une 'discrimination indirecte' lorsqu'une société de grands magasins qui emploie principalement des femmes exclut les employés à temps partiel du bénéfice du régime de pension de l'entreprise nonobstant le fait que cette exception frappe de manière disproportionnée davantage de femmes que d'hommes?

2) En cas de réponse affirmative à la question 1

a) L'entreprise peut-elle justifier cette discrimination en soutenant qu'elle vise à employer le moins possible des employés à temps partiel alors que l'intérêt de l'entreprise n'impose pas une telle politique du personnel dans le secteur des grands magasins?

b) L'entreprise doit-elle organiser son régime de pension en sorte qu'il tienne dûment compte des difficultés particulières que rencontrent les employés ayant des charges de famille pour remplir les conditions d'octroi d'une pension d'entreprise? »

9 Conformément à l'article 20 du protocole sur le statut de la Cour de justice des Communautés européennes, des observations écrites ont été déposées par Bilka, par M^me^ Weber, par le gouvernement du Royaume-Uni et par la Commission des Communautés européennes.

Sur l'applicabilité de l'article 119

10 A titre liminaire, le gouvernement du Royaume-Uni fait valoir que les conditions au respect desquelles l'employeur subordonne l'admission de ses employés à un régime de pensions d'entreprise, tel celui visé par la juridiction nationale dans ses questions, ne relèvent pas du champ d'application de l'article 119 du traité.

11 A l'appui de cette thèse, il mentionne l'arrêt du 15 juin 1978 (Defrenne, 149/77, Rec. p. 1365), dans lequel la Cour aurait affirmé que l'article 119 vise uniquement les discriminations en matière salariale entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, et que la portée de cet article ne saurait être étendue jusqu'à couvrir d'autres éléments de la relation de travail, même s'il s'agit d'éléments dont l'application peut avoir des conséquences d'ordre pécuniaire pour les intéressés.

12 Le gouvernement du Royaume-Uni cite, dans le même sens, l'arrêt du 16 février 1982 (Burton, 19/81, Rec. p. 555), où la Cour a dit pour droit qu'une prétendue discrimination résultant d'une différence entre les âges d'admission à une indemnité de départ volontaire fixés, respectivement, pour les hommes et pour les femmes, ne tombe pas dans le champ d'application de l'article 119, mais dans celui

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).

13 Lors de l'audience, le gouvernement du Royaume-Uni a, en outre, invoqué le texte de la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, présentée par la Commission le 5 mai 1983 (JO C 134, p. 7). Selon ledit gouvernement, le fait que la Commission ait cru devoir présenter une telle proposition révèle que les régimes professionnels de retraite du type de celui visé par la juridiction nationale sont couverts non pas par l'article 119, mais par les articles 117 et 118, de sorte que l'application du principe de la parité de traitement entre hommes et femmes est subordonnée, dans ce domaine, à l'adoption de dispositions spécifiques de la part des institutions.

14 La Commission a fait valoir, par contre, que le régime de pensions d'entreprise visé par la juridiction nationale relève de la notion de rémunération au sens de l'article 119, alinéa 2. Elle mentionne, à l'appui de son opinion, l'arrêt du 11 mars 1981 (Worringham, 69/80, Rec. p. 767).

15 Pour résoudre le problème d'interprétation soulevé par le gouvernement du Royaume-Uni, il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 119, alinéa 1, les États membres sont tenus d'assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail. Dans son alinéa 2, l'article 119 définit la notion de rémunération en ce sens qu'il faut entendre par rémunération, aux termes dudit article, « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal 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 ».

16 Dans son arrêt du 25 mai 1971 (Defrenne, 80/70, Rec. p. 445), la Cour a examiné la question de savoir si une pension de retraite instituée dans le cadre d'un régime légal de sécurité sociale constitue un avantage payé indirectement par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier, au sens de l'article 119, alinéa 2.

17 La Cour a donné à cette question une réponse négative, en considérant que, si des avantages participant de la nature de prestations de sécurité sociale ne sont pas, en principe, étrangers à la notion de rémunération au sens de l'article 119, on ne saurait cependant inclure dans cette notion les régimes ou prestations de sécurité sociale, notamment les pensions de retraite, directement réglés par la loi, à l'exclusion de tout élément de concertation au sein de l'entreprise ou de la branche professionnelle intéressée, et obligatoirement applicables à des catégories générales de travailleurs.

18 A cet égard, la Cour a observé que les régimes de sécurité sociale assurent aux travailleurs le bénéfice d'un système légal au financement duquel les travailleurs, les employeurs et, éventuellement, les pouvoirs publics contribuent dans une mesure qui est moins fonction du rapport d'emploi entre employeur et travailleur que de considérations de politique sociale, de sorte que la part du financement de tels régimes incombant aux employeurs ne saurait être considérée comme constituant un paiement direct ou indirect au travailleur au sens de l'article 119, alinéa 2.

19 Il faut dès lors se demander si les conclusions auxquelles la Cour est parvenue dans l'arrêt susmentionné peuvent s'appliquer également au cas visé par la juridiction nationale.

20 Il y a lieu, à cet égard, de souligner que, comme il ressort du dossier, le régime de pensions d'entreprise en cause dans le litige principal, même s'il a été adopté en conformité avec les dispositions prévues par le législateur allemand quant aux régimes du même type, trouve sa source dans un accord, intervenu entre Bilka et le conseil d'entreprise représentant ses employés, ayant pour effet de compléter les prestations sociales dues en vertu de la législation nationale d'application générale par des prestations dont le financement est supporté uniquement par l'employeur.

21 L'origine conventionnelle, et non pas légale, du régime litigieux est confirmée par le fait que ledit régime et la réglementation y afférente sont considérés, ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, comme faisant partie intégrante des contrats de travail entre Bilka et ses employés.

22 Dans ces conditions, il faut conclure que le régime de pensions d'entreprise visé dans le litige principal ne constitue pas un régime de sécurité sociale directement réglé par la loi et soustrait, de ce fait, au champ d'application de l'article 119, et que les prestations servies aux employés en vertu du régime litigieux constituent un avantage payé par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier, au sens de l'article 119, alinéa 2.

23 Il s'ensuit que le cas visé par la juridiction nationale tombe dans le champ d'application de l'article 119.

Sur la première question

24 Par la première des questions qu'elle a posées à la Cour, la juridiction nationale demande si la politique du personnel suivie par une société de grands magasins et consistant à exclure les employés à temps partiel d'un régime de pensions d'entreprise constitue une discrimination interdite par l'article 119 lorsque cette exclusion frappe un nombre beaucoup plus important de travailleurs féminins que de travailleurs masculins.

25 Pour répondre à cette question, il y a lieu de se référer à l'arrêt du 31 mars 1981 (Jenkins, 96/80, Rec. p. 911).

26 Dans cet arrêt, la Cour a examiné la question de savoir si une pratique salariale consistant à fixer une rémunération horaire moins élevée pour le travail à temps partiel que pour le travail à temps plein est compatible avec l'article 119.

27 Une telle pratique est comparable à celle visée par la juridiction nationale dans la présente affaire, étant donné que, si Bilka ne fait pas de différences entre la rémunération par heure selon qu'il s'agisse de travailleurs à temps partiel ou de travailleurs à temps plein, elle n'accorde qu'aux travailleurs appartenant à la deuxième catégorie le bénéfice d'une pension d'entreprise. Comme une telle pension relève, ainsi qu'il a été reconnu ci-dessus, de la notion de rémunération aux termes de l'alinéa 2 de l'article 119, il en résulte que la rémunération globale payée par Bilka aux travailleurs à temps plein est plus élevée, à parité d'heures travaillées, que celle payée aux travailleurs à temps partiel.

28 Dès lors, les conclusions auxquelles la Cour est parvenue dans l'arrêt du 31 mars 1981 sont également valables dans le cadre de la présente affaire.

29 Il s'ensuit que, s'il devait s'avérer qu'un pourcentage considérablement plus faible de femmes que d'hommes travaillent à temps plein, l'exclusion des travailleurs à temps partiel du régime de pensions d'entreprise serait contraire à l'article 119 du traité lorsque, compte tenu des difficultés que rencontrent les travailleurs féminins pour pouvoir travailler à temps plein, cette mesure ne peut s'expliquer par des facteurs excluant une discrimination fondée sur le sexe.

30 Toutefois, si l'entreprise est en mesure d'établir que sa pratique salariale peut s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, aucune violation de l'article 119 ne pourrait être décelée.

31 Il faut dès lors répondre à la première question de la juridiction nationale en ce sens que l'article 119 du traité CEE est violé par une société de grands magasins qui exclut les employés à temps partiel du régime de pensions d'entreprise 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.

Sur la question 2, sous a)

32 Par sa deuxième question, la juridiction nationale vise, en substance, à savoir si l'on peut considérer comme « raisons économiques objectivement justifiées », aux termes de l'arrêt du 31 mars 1981, les raisons déclarées par Bilka pour expliquer sa politique salariale, alors que l'intérêt des entreprises dans le secteur des grands magasins n'impose pas une telle politique.

33 Bilka soutient, dans ses observations, que l'exclusion des travailleurs à temps partiel du bénéfice du régime de pensions d'entreprise vise uniquement à défavoriser le recours à l'emploi à temps partiel. Bilka fait valoir, à cet égard, que, normalement, des travailleurs à temps partiel se refusent à travailler les fins d'après-midi et les

samedis. Par conséquent, il lui était nécessaire, pour s'assurer la présence d'un nombre suffisant de travailleurs pendant ces fractions d'horaire, de rendre le travail à temps plein plus attrayant que le travail à temps partiel, en limitant aux seuls travailleurs à temps plein l'admission au régime de pensions d'entreprise. Bilka en déduit que, sur la base de l'arrêt du 31 mars 1981, précité, on ne saurait lui reprocher d'avoir violé l'article 119.

34 M^me^ Weber fait observer, quant aux raisons invoquées pour justifier l'exclusion en question, que Bilka n'est point obligée de recruter des travailleurs à temps partiel et que, si elle en décide ainsi, elle n'est pas autorisée à limiter ultérieurement les droits à pension de ces travailleurs, qui subissent déjà une réduction de leurs droits en raison de la moindre durée de leur travail.

35 Selon la Commission, le fait de démontrer que l'employeur, en adoptant une certaine pratique salariale qui discrimine, en fait, les travailleurs féminins, poursuit des objectifs autres que la discrimination des femmes ne suffit pas pour exclure une violation de l'article 119. La Commission considère que, pour justifier, au regard de cette disposition, une telle pratique salariale, il incomberait à l'employeur d'apporter, ainsi que la Cour l'aurait dit dans son arrêt du 31 mars 1981, précité, des raisons économiques objectives tenant à la gestion de son entreprise. Il faudrait, en outre, examiner si la pratique salariale en cause est nécessaire et proportionnée par rapport aux objectifs poursuivis par l'employeur.

36 Il appartient à la juridiction nationale, qui est seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer si et dans quelle mesure les motifs exposés par un employeur pour expliquer l'adoption d'une pratique salariale qui s'applique indépendamment du sexe du travailleur, mais qui frappe en fait davantage de femmes que d'hommes, peuvent être considérés comme raisons économiques objectivement justifiées. Si la juridiction nationale constate que les moyens choisis par Bilka répondent à un besoin véritable de l'entreprise, sont aptes à atteindre l'objectif poursuivi par celle-ci et sont nécessaires à cet effet, la circonstance que les mesures en question frappent un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs féminins que de travailleurs masculins n'est pas suffisante pour conclure qu'elles comportent une violation de l'article 119.

37 Il y a lieu, dès lors, de répondre à la question 2, sous a), de la juridiction nationale en ce sens que, aux termes de l'article 119, une société de grands magasins peut justifier l'adoption d'une politique salariale comportant l'exclusion des travailleurs à temps partiel du régime de pensions d'entreprise, indépendamment de leur sexe, en faisant valoir qu'elle vise à employer le moins possible de travailleurs de ce type,

lorsqu'il est constaté que les moyens choisis pour atteindre cet objectif répondent à un véritable besoin de l'entreprise, sont aptes à atteindre l'objectif en question et sont nécessaires à cet effet.

Sur la question 2, sous b)

38 En dernier lieu, la juridiction nationale demande, par sa question 2, sous b), si l'employeur est obligé, en vertu de l'article 119 du traité, d'organiser le régime de pensions d'entreprise prévu pour ses employés de façon à tenir compte de ce que les charges familiales incombant aux employés de sexe féminin les empêchent de remplir les conditions pour prétendre à une telle pension.

39 M^me^ Weber se prononce, dans ses observations, pour une réponse affirmative à cette question. Elle fait valoir que les effets défavorables que les femmes subissent en raison de l'exclusion des travailleurs à temps partiel du régime de pensions d'entreprise devraient tout au moins être atténués en obligeant l'employeur à considérer comme périodes de travail à temps plein les périodes pendant lesquelles les travailleurs féminins ont dû s'acquitter de charges d'ordre familial.

40 Selon la Commission, par contre, le principe contenu dans l'article 119 n'impose pas aux employeurs de tenir compte, lorsqu'ils établissent un régime de pensions d'entreprise pour leurs employés, des obligations familiales grevant ceux-ci. Un tel objectif devrait, de l'avis de la Commission, être poursuivi par des mesures prises en application de l'article 117. Elle cite, à cet égard, la proposition, non encore approuvée, de directive du Conseil relative au travail volontaire à temps partiel, présentée le 4 janvier 1982 (JO C 62, p. 7) et modifiée le 5 janvier 1983 (JO C 18, p. 5).

41 Il convient de rappeler, ainsi qu'il a été reconnu dans l'arrêt du 15 juin 1978, précité, que le champ d'application de l'article 119 est limité au problème des discriminations en matière salariale entre travailleurs masculins et travailleurs féminins. En revanche, les problèmes liés aux autres conditions d'emploi et de travail sont envisagés dans leur généralité par d'autres dispositions du droit communautaire, notamment les articles 117 et 118 du traité, dans la perspective d'une harmonisation des systèmes sociaux des États membres et d'un rapprochement de leurs législations en ce domaine.

42 L'imposition d'une obligation du type de celle évoquée par la juridiction nationale dans sa question dépasse le champ d'application de l'article 119 et ne trouve, dans l'état actuel du droit communautaire, aucun autre fondement dans ce droit.

43 Il faut donc répondre à la question 2, sous b), de la juridiction nationale en ce sens que l'article 119 n'a pas pour effet d'obliger un employeur à organiser le régime de pensions d'entreprise qu'il prévoit pour ses employés de manière à tenir compte des difficultés particulières que rencontrent les employés ayant des charges de famille pour remplir les conditions donnant droit à une telle pension.

Sur les dépens

44 Les frais exposés par le gouvernement du Royaume-Uni et par la Commission des Communautés européennes, qui ont soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement. La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction nationale, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens.

Par ces motifs,

LA COUR,

statuant sur les questions à elle soumises par le Bundesarbeitsgericht, par ordonnance du 5 juin 1984, dit pour droit:

1) L'article 119 du traité CEE est violé par une société de grands magasins qui exclut les employés à temps partiel du régime de pensions d'entreprise 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.

2) Aux termes de l'article 119, une société de grands magasins peut justifier l'adoption d'une politique salariale comportant l'exclusion des travailleurs à temps partiel du régime de pensions d'entreprise, indépendamment de leur sexe, en faisant valoir qu'elle vise à employer le moins possible de travailleurs de ce type, lorsqu'il est constaté que les moyens choisis pour atteindre cet objectif répondent à un véritable besoin de l'entreprise, sont aptes à atteindre l'objectif en question et sont nécessaires à cet effet.

3) L'article 119 n'a pas pour effet d'obliger un employeur à organiser le régime de pensions d'entreprise qu'il prévoit pour ses employés de manière à tenir compte des difficultés particulières que rencontrent les employés ayant des charges de famille pour remplir les conditions donnant droit à une telle pension.

Mackenzie Stuart Koopmans Everling Bahlmann

Joliet Bosco Due Galmot Kakouris

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 13 mai 1986.

Le greffier

P. Heim

Le président

A. J. Mackenzie Stuart