ARRÊT DE LA COUR
13 février 1996 *

Dans l'affaire C-342/93,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 177 du traité CEE, par la Court of Appeal in Northern Ireland et tendant à obtenir, dans les litiges pendants devant cette juridiction entre

Joan Gillespie e.a.

et

Northern Health and Social Services Board,

Department of Health and Social Services,

Eastern Health and Social Services Board,

Southern Health and Social Services Board,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 119 du traité CEE, de la directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du

* Langue de procédure: l'anglais.

principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45, p. 19), et de 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),

LA COUR,

composée de MM. G. C. Rodríguez Iglesias, président, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet et G. Hirsch (rapporteur), présidents de chambre, G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, J. L. Murray et P. Jann, juges,

avocat général: M. P. Léger,
greffier: M^me^ L. Hewlett, administrateur,

considérant les observations écrites présentées:

— pour M^mes^ J. Gillespie, M. Hamill, P. Molyneaux e.a., par M. P. Coghlin, QC, M^me^ N. McGrenera, Barrister-at-Law, MM. B. Jones, solicitor, et S. Mulhern, solicitor et Chief Legal Officer of the Equal Opportunities Commission for Northern Ireland,

— pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M. J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, en qualité d'agent, assisté de MM. D. Pannick, QC, et R. Weatherup, barrister,

— pour le gouvernement irlandais, par MM. M. A. Buckley, Chief State Solicitor, et A. O'Caoimh, SC, en qualité d'agent,

— pour la Commission des Communautés européennes, par M^me^ K. Banks, membre du service juridique, en qualité d'agent,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales des parties requérantes, représentées par M. P. Coghlin et M^me^ N. McGrenera, du gouvernement du Royaume-Uni, représenté par MM. J. E. Collins, D. Pannick et R. Weatherup, du gouvernement irlandais, représenté par MM. A. O'Caoimh, J. Payne, Barrister-at-Law, et C. Moran, solicitor, et de la Commission, représentée par M. C. Docksey, membre du service juridique, en qualité d'agent, à l'audience du 5 avril 1995,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 6 juin 1995,

rend le présent

Arrêt

1 Par ordonnance du 25 juin 1993, parvenue à la Cour le 5 juillet suivant, la Court of Appeal in Northern Ireland a posé, en application de l'article 177 du traité CEE, quatre questions sur l'interprétation de l'article 119 du même traité, de la directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45, p. 19), et de 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).

2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant les dix-sept requérantes au principal à leurs employeurs, différents services de la santé (Health Services) d'Irlande du Nord, au sujet du montant de la prestation qui leur avait été versée pendant leur congé de maternité.

3 Au cours de l'année 1988, les requérantes au principal ont bénéficié d'un congé de maternité. Pendant cette période, elles ont reçu, en vertu d'une convention collective, plus précisément de la section 6, point 9, du General Council Handbook, adopté par les Joint Councils for the Health and Personal Social Services (Northern Ireland), les prestations suivantes: leur salaire hebdomadaire complet pendant les quatre premières semaines, neuf dixièmes de leur salaire complet pendant les deux semaines suivantes et, enfin, la moitié de leur salaire complet pendant douze semaines.

4 Ces conditions étaient plus avantageuses que celles prévues par la législation générale en la matière. En effet, le Social Security (Northern Ireland) Order 1986 et les Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland) 1987 prévoient le paiement de neuf dixièmes du salaire hebdomadaire complet pendant six semaines, puis une allocation forfaitaire de 47,95 UKL par semaine pendant les douze semaines suivantes.

5 En novembre 1988, des négociations au sein des services de santé ont abouti à des augmentations salariales rétroactives, prenant effet au 1er avril 1988. Toutefois, les

requérantes au principal n'ont pas pu bénéficier de cette augmentation en raison du mode de calcul applicable à la prestation à verser pendant le congé de maternité tel que prévu par le General Council Handbook.

6 En effet, il ressort de l'arrêt de l'Industrial Tribunal, auquel se réfère la demande préjudicielle, que la prestation en espèces à verser pendant le congé de maternité est déterminée sur la base du salaire hebdomadaire moyen, celui-ci étant calculé, en application de l'article 21 des Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland) 1987 à partir des deux derniers salaires (ci-après les « salaires de référence ») que les intéressées ont perçus pour les deux mois qui ont précédé la semaine de référence. Cette dernière est définie comme la quinzième semaine avant le début de la semaine d'accouchement présumée. Aucune augmentation des salaires de référence n'était prévue dans le cas d'une augmentation salariale subséquente.

7 En 1989, les requérantes au principal ont saisi l'Industrial Tribunal (Northern Ireland) en faisant valoir qu'elles avaient subi une discrimination fondée sur le sexe, dès lors que, pendant leur congé de maternité, leur salaire avait été réduit et que, en raison des modalités de calcul de la prestation en espèces qui devait leur être versée pendant cette période, elles n'avaient pas bénéficié de l'augmentation rétroactive des salaires.

8 L'Industrial Tribunal leur ayant donné tort, les requérantes au principal ont interjeté appel devant la Court of Appeal in Northern Ireland.

9 Estimant que le règlement des litiges pendants devant elle nécessitait l'interprétation de l'article 119 du traité, ainsi que des directives 75/117 et 76/207,

la Court of Appeal a sursis à statuer et a posé à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

« 1) Les dispositions suivantes, ou l'une d'entre elles, à savoir (i) l'article 119 du traité de Rome, (ii) la directive relative à l'égalité des rémunérations (75/117/CEE), ou (iii) la directive sur l'égalité de traitement (76/207/CEE) (ci-après 'les dispositions pertinentes') imposent-elles que, lorsqu'une femme est absente de son travail en raison du congé de maternité que lui accorde la législation nationale pertinente ou son contrat de travail, elle reçoive la totalité du salaire auquel elle aurait eu droit si, à ce moment-là, elle avait travaillé normalement pour son employeur?

2) En cas de réponse négative à la première question, les dispositions pertinentes exigent-elles que, lorsqu'une femme se trouve en congé de maternité, le montant de son salaire soit déterminé par référence à certains critères particuliers?

3) En cas de réponse affirmative à la deuxième question, quels sont ces critères?

4) En cas de réponse négative à la première question comme à la deuxième question, convient-il de constater qu'aucune des dispositions pertinentes n'est applicable ou ne produit d'effet en ce qui concerne le montant du salaire auquel a droit une femme en congé de maternité? »

10 Par ces quatre questions qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction nationale demande en substance si le principe de l'égalité des rémunérations, posé par l'article 119 du traité et précisé par la directive 75/117, ou le droit légitime de protection de la femme enceinte, prévu par la directive 76/207, impose l'obligation de maintenir la rémunération intégrale des travailleurs féminins pendant leur congé de maternité et, le cas échéant, de leur appliquer une augmentation de salaire

intervenue avant ou pendant le congé de maternité. A défaut d'une telle obligation, le juge national demande si le droit communautaire établit toutefois des critères spécifiques — et le cas échéant, lesquels — pour déterminer le montant de la prestation qui doit leur être versée pendant cette période.

L'article 119 du traité et la directive 75/117

11 Selon l'article 1er de la directive 75/117, le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail, tel qu'énoncé à l'article 119 du traité et précisé par la directive, vise à éliminer, pour un même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale, toute discrimination fondée sur le sexe dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération.

12 Il ressort de la définition figurant au deuxième alinéa de l'article 119 que la notion de rémunération utilisée par les dispositions précitées englobe tous les avantages payés directement ou indirectement par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. La nature juridique de ces avantages n'importe pas pour l'application de l'article 119 dès lors que ces avantages sont octroyés en relation avec l'emploi (arrêt du 9 février 1982, Garland, 12/81, Rec. p. 359, point 10).

13 Au nombre des avantages qualifiés de rémunération figurent notamment les avantages payés par l'employeur en vertu des dispositions législatives et en raison de l'existence de rapports de travail salariés qui ont pour objet d'assurer une source de revenus aux travailleurs, même s'ils n'exercent, dans des cas spécifiques prévus par le législateur, aucune activité prévue par le contrat de travail (arrêt du 4 juin 1992, Bötel, C-360/90, Rec. p. I-3589, points 14 et 15; voir, également, arrêts du 27 juin 1990, Kowalska, C-33/89, Rec. p. I-2591, point 11, et du 17 mai 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, point 12).

14 Étant fondée sur la relation de travail, la prestation que l'employeur verse, en vertu des dispositions législatives ou en raison des conventions collectives, à un travailleur féminin pendant son congé de maternité constitue, par conséquent, une rémunération au sens de l'article 119 du traité et de la directive 75/117.

15 L'article 119 du traité et l'article 1er de la directive 75/117 s'opposent donc à une réglementation qui permet de verser une rémunération différente aux travailleurs masculins et aux travailleurs féminins, alors qu'ils effectuent un même travail ou un travail à valeur égale.

16 A cet égard, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, une discrimination consiste dans l'application de règles différentes à des situations comparables ou dans l'application de la même règle à des situations différentes (voir, notamment, arrêt du 14 février 1995, Schumacker, C-279/93, Rec. p. I-225, point 30).

17 En l'occurrence, les femmes qui bénéficient d'un congé de maternité prévu par la législation nationale se trouvent dans une situation spécifique qui exige qu'une protection spéciale leur soit accordée, mais qui ne peut pas être assimilée à celle d'un homme ni à celle d'une femme qui occupe effectivement son poste de travail.

18 A la question de savoir si le droit communautaire impose l'obligation de maintenir la rémunération intégrale des travailleurs féminins pendant leur congé de maternité ou impose des critères spécifiques servant à déterminer le montant de la prestation due pendant le congé de maternité, il y a d'abord lieu de rappeler que la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)

(JO L 348, p. 1), prévoit différentes mesures en vue de protéger notamment la sécurité et la santé de la travailleuse, spécialement, avant et après l'accouchement. Au nombre de celles-ci figurent, notamment en ce qui concerne les droits liés au contrat de travail, un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, y compris un congé de maternité obligatoire d'au moins deux semaines, et le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses auxquelles s'applique la directive.

19 Toutefois, cette directive ne s'appliquant pas ratione temporis aux faits de l'espèce au principal, c'était au législateur national qu'il incombait de fixer le montant de la prestation versée pendant le congé de maternité, en tenant compte de la durée de ce dernier et de l'existence éventuelle d'autres avantages sociaux.

20 Compte tenu de ce pouvoir, il y a lieu de conclure que, au moment des faits du litige au principal, ni l'article 119 du traité CEE ni l'article 1er de la directive 75/117 n'imposaient de maintenir la rémunération intégrale des travailleurs féminins pendant leur congé de maternité. Ces dispositions n'établissaient pas non plus de critères spécifiques en vue de déterminer le montant des prestations qui leur étaient dues pendant cette période. Toutefois, le montant de ces prestations ne pourrait être minime au point de mettre en cause l'objectif du congé de maternité, qui est de protéger les travailleurs féminins avant et après l'accouchement. Pour apprécier le montant en cause dans cette perspective, la juridiction nationale doit tenir compte non seulement de la durée du congé de maternité, mais également des autres formes de protection sociale reconnues par la législation nationale en cas d'absence justifiée du travailleur. Rien ne permet cependant de supposer que dans le litige au principal, le montant de la prestation allouée était de nature à mettre en cause l'objectif du congé de maternité.

21 Quant à la question de savoir si le travailleur féminin se trouvant en congé de maternité doit bénéficier d'une augmentation de salaire intervenue avant ou pendant cette période, elle appelle une réponse affirmative.

22 Dès lors que la prestation versée pendant le congé de maternité équivaut à un salaire hebdomadaire qui se calcule sur la base du salaire moyen que le travailleur féminin a perçu à un moment donné lorsqu'il occupait effectivement son poste de travail et qui lui a été versé semaine après semaine comme tout autre travailleur, le principe de non-discrimination exige que le travailleur féminin, qui continue à être lié à son employeur par le contrat ou la relation de travail durant le congé de maternité, bénéficie, même de manière rétroactive, d'une augmentation de salaire intervenue entre le début de la période couverte par le salaire de référence et la fin du congé de maternité comme tout autre travailleur. En effet, exclure le travailleur féminin d'une telle augmentation pendant son congé de maternité le discriminerait en sa seule qualité de travailleur puisque, si elle n'avait pas été enceinte, la femme aurait perçu le salaire augmenté.

La directive 76/207

23 La juridiction de renvoi demande également si la directive 76/207 est d'application en l'espèce.

24 A cet égard, il importe de rappeler que la prestation versée pendant le congé de maternité constitue une rémunération et donc qu'elle relève de l'article 119 du traité et de la directive 75/117. Elle ne saurait donc relever également de la directive 76/207. En effet, il résulte notamment du deuxième considérant de celle-ci qu'elle ne vise pas la rémunération au sens des dispositions précitées.

25 Au vu des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux quatre questions posées par la Court of Appeal in Northern Ireland que le principe de l'égalité des rémunérations, posé par l'article 119 du traité et précisé par la directive 75/117, n'impose pas l'obligation de maintenir la rémunération intégrale des travailleurs féminins pendant leur congé de maternité ni n'établit de critères spécifiques en vue de déterminer le montant des prestations qui leur sont versées pendant cette période, sous réserve que celui-ci ne soit pas fixé à un niveau tel qu'il mette en danger l'objectif du congé de maternité. Cependant, dans la mesure où le

calcul de ces prestations est fondé sur un salaire perçu par le travailleur féminin avant le début du congé de maternité, leur montant devra intégrer, à partir de leur entrée en vigueur, les augmentations de salaire intervenues entre le début de la période couverte par les salaires de référence et la fin du congé de maternité.

Sur les dépens

26 Les frais exposés par le gouvernement du Royaume-Uni, par le gouvernement irlandais ainsi que 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 quatre questions à elle soumises par la Court of Appeal in Northern Ireland, par ordonnance du 25 juin 1993, dit pour droit:

Le principe de l'égalité des rémunérations, posé par l'article 119 du traité CEE et précisé par 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, n'impose pas l'obligation de maintenir la rémunération intégrale des travailleurs féminins pendant leur congé de maternité ni n'établit de critères spécifiques en vue de déterminer le montant

des prestations qui leur sont versées pendant cette période, sous réserve que celui-ci ne soit pas fixé à un niveau tel qu'il mette en danger l'objectif du congé de maternité. Cependant, dans la mesure où le calcul de ces prestations est fondé sur un salaire perçu par le travailleur féminin avant le début du congé de maternité, leur montant devra intégrer, à partir de leur entrée en vigueur, les augmentations de salaire intervenues entre le début de la période couverte par les salaires de référence et la fin du congé de maternité.

Rodríguez Iglesias Edward Puissochet Hirsch

Mancini Schockweiler Moitinho de Almeida Kapteyn

Gulmann Murray Jann

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 13 février 1996.

Le greffier

R. Grass

Le président

G. C. Rodríguez Iglesias