ARRÊT DE LA COUR
28 septembre 1994 *

Dans l'affaire C-408/92,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 177 du traité CEE, par le Bedford Industrial Tribunal (Royaume-Uni) et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

Constance Christina Ellen Smith e.a.

et

Avdel Systems Ltd,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 119 du traité CEE au regard des différentes manières possibles d'uniformiser l'âge de la retraite pour les travailleurs masculins et les travailleurs féminins dans les régimes de pensions professionnels,

LA COUR,

composée de MM. O. Due, président, M. G. F. Mancini (rapporteur), J. C. Moitinho de Almeida et M. Diez de Velasco, présidents de chambre, M. R. Joliet, F. A. Schockweiler, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse, M. Zuleeg, P. J. G. Kapteyn et J. L. Murray, juges,

* Langue de procédure: l'anglais.

avocat général: M. W. Van Gerven,
greffier: Mme L. Hewlett, administrateur,

considérant les observations écrites présentées:

— pour Mme Smith e.a., par Mme Vereena Jones, Equal Opportunities Commission, assistée de the Honourable Michael J. Beloff, QC, et M. Clive Lewis, barrister,

— pour Avdel Systems Ltd, par M. P. J. Martin, Engineering Employers Federation, assisté de M. David Pannick, QC,

— pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M. John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, en qualité d'agent, assisté de MM. Stephen Richards et Nicholas Paines, barristers,

— pour le gouvernement allemand, par MM. Ernst Röder, Ministerialrat au ministère fédéral de l'Économie, et Claus-Dieter Quassowski, Regierungsdirektor au même ministère, en qualité d'agents,

— pour la Commission des Communautés européennes, par Mme Karen Banks, membre du service juridique, en qualité d'agent,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales de Mme Smith e.a., de Avdel Systems Ltd, du gouvernement néerlandais, représenté par M. J. W. de Zwaan, conseiller juridique adjoint au ministère des Affaires étrangères, en qualité d'agent, du gouvernement du Royaume-Uni et de la Commission à l'audience du 15 mars 1994,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 4 mai 1994,

rend le présent

Arrêt

1 Par jugement du 2 novembre 1992, parvenu à la Cour le 6 décembre suivant, le Bedford Industrial Tribunal a posé, en vertu de l'article 177 du traité CEE, trois questions préjudicielles sur l'interprétation de l'article 119 du même traité au regard des différentes manières possibles d'uniformiser l'âge de la retraite pour les travailleurs masculins et les travailleurs féminins dans les régimes de pensions professionnels.

2 Ces questions ont été posées dans le cadre d'un litige opposant Mme Smith et quatre autres femmes à la société Avdel Systems Ltd en matière d'égalisation des âges de la retraite pour les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

3 Les demanderesses au principal ont été ou sont encore affiliées au régime professionnel de retraite, Avdel Pension & Life Assurance Plan, organisé par leur employeur, Avdel Systems Ltd.

4 Le régime, conventionnellement exclu du régime national de pension lié au revenu (contracted out of State Earnings Related Pension Scheme), est financé par les cotisations tant de l'employeur que des salariés. Il confère, notamment, aux affiliés le droit de percevoir une pension professionnelle dès qu'ils atteignent l'âge de la retraite.

5 Jusqu'au 30 juin 1991, l'âge de la retraite était fixé à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes. A partir du 1er juillet 1991, ledit âge a été uniformément fixé à 65 ans pour les deux sexes. Selon le jugement de renvoi, la modification concerne tant les prestations dues au titre de périodes d'emploi postérieures au 1er juillet 1991 que les prestations au titre de périodes d'emploi antérieures à cette date.

6 Du relèvement de l'âge de la retraite pour les femmes, il résulte que, à partir du 1er juillet 1991:

a) si une femme prend sa retraite à l'âge de 60 ans, sa pension fera l'objet d'une réduction actuarielle de 4 % par année séparant la date de son départ à la retraite de son 65e anniversaire, tandis que, sous l'ancienne règle, elle aurait perçu une pension au taux plein;

b) si une femme quitte le régime avant 65 ans, les droits à pension déjà constitués et susceptibles d'être transférés à un autre régime ou utilisés en vue de l'achat d'une police d'assurance seront calculés sur la base d'un âge de la retraite égal à 65 ans;

c) si une femme prend sa retraite à l'âge de 60 ans, les prestations de pension acquises antérieurement auprès d'un autre employeur sur la base d'un âge de la retraite égal à 60 ans, et dont les droits y relatifs ont été transférés au régime actuel, feront l'objet d'une réduction actuarielle analogue à celle indiquée sous a). Cependant, considérés globalement, les versements de pension correspondant à ces prestations ne peuvent descendre en dessous du niveau de la garantie donnée, en termes monétaires, au moment où les droits concernés ont été transférés au régime.

7 Le Bedford Industrial Tribunal a été saisi de 78 plaintes de femmes dont la situation financière, en raison du relèvement de leur âge de la retraite au niveau de celui des hommes, s'est détériorée par rapport à celle correspondant à leurs attentes sur la base de l'ancienne règle.

8 Les cinq demanderesses au principal ont été choisies comme représentatives de différents types de situations:

a) les travailleurs féminins ayant pris leur retraite après le 1er juillet 1991, entre 60 et 65 ans. En application des nouvelles règles, leur pension a subi une réduction pouvant aller jusqu'à 20 %;

b) les travailleurs féminins qui sont encore en service, mais qui ne sont plus affiliés au régime. Ces personnes peuvent prétendre à une pension différée en fonction des droits qu'elles ont constitués au cours de leur affiliation au régime, la valeur de cette pension étant cependant calculée sur la base d'un âge normal de départ à la retraite de 65 ans.

c) les travailleurs féminins encore en service, ayant transféré au régime de pensions les droits acquis auprès d'un employeur précédent. Au cas où ces personnes prennent leur retraite entre 60 et 65 ans, leurs droits à pension font l'objet de la réduction actuarielle, évoquée ci-dessus, de 4 % par année jusqu'à leur 65e anniversaire.

9 Dans ce contexte, le Bedford Industrial Tribunal a estimé opportun de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

« 1) Lorsqu'un régime professionnel de retraite prévoit des âges normaux de départ à la retraite différenciés selon le sexe (65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes) et qu'un employeur tente, en se basant sur l'arrêt rendu dans l'affaire Barber/Guardian Royal Exchange Assurance, de mettre fin à cette distinction, l'article 119 du traité CEE fait-il obstacle à ce que cet employeur adopte, pour les hommes et les femmes, un âge de départ à la retraite commun fixé à 65 ans

i) en ce qui concerne les prestations de pension afférentes à ce régime professionnel de retraite et allouées aux travailleurs en considération des années de service postérieures au 1er juillet 1991, date à laquelle a été assurée l'égalité entre les hommes et les femmes;

ii) en ce qui concerne les prestations de pension afférentes à ce régime professionnel de retraite et allouées aux travailleurs en considération des années de service existant à la date du 17 mai 1990 ou postérieures à celle-ci, mais antérieures au 1er juillet 1991, date à laquelle a été assurée l'égalité entre les hommes et les femmes;

iii) en ce qui concerne les prestations de pension afférentes à ce régime professionnel de retraite et allouées aux travailleurs en considération des années de service antérieures au 17 mai 1990, l'égalité entre les hommes et les femmes ayant été assurée à dater du 1er juillet 1991?

2) En cas de réponse négative à la totalité ou à une partie de la première question ci-dessus, l'article 119 du traité CEE impose-t-il à l'employeur de limiter autant que possible les répercussions négatives de sa décision d'éliminer ces âges de départ à la retraite différenciés pour les femmes dont les prestations sont affectées par cette décision?

3) En cas de réponse affirmative à la totalité ou à une partie de la première question ci-dessus, l'article 119 du traité CEE permet-il à l'employeur de faire valoir que la réduction des prestations versées aux femmes est objectivement justifiée par les nécessités de l'entreprise ou par celles du régime professionnel de retraite concerné et, si oui, quels sont les facteurs à prendre en considération en vue de vérifier si cette décision est objectivement justifiée? »

Sur la première question

10 Par la première question, la juridiction nationale souhaite être éclairée sur la marge de manœuvre dont dispose un régime de pensions professionnel qui, suite à la constatation de l'incompatibilité avec l'article 119 du traité de la fixation d'âges de la retraite différents pour les hommes et pour les femmes, prend des mesures destinées à rétablir l'égalité pour le passé comme pour l'avenir.

11 Il convient de rappeler que, dans l'arrêt du 17 mai 1990, Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889, ci-après l'« arrêt Barber »), il a été jugé que les pensions versées par les régimes de pensions professionnels conventionnellement exclus relèvent du champ d'application de l'article 119 du traité (point 28), qui interdit toute discrimination en matière de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, quel que soit le mécanisme qui détermine cette inégalité. Dès lors, la fixation d'une condition d'âge différente selon le sexe est contraire à l'article 119, même si la différence entre les âges de retraite des hommes et des femmes est alignée sur celle prévue par le régime légal national (point 32).

12 Cependant, des considérations impérieuses de sécurité juridique ont conduit la Cour à décider que l'effet direct de l'article 119 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, date de l'arrêt, 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 (point 5 du dispositif de l'arrêt Barber, tel que précisé par la Cour notamment dans l'arrêt du 6 octobre 1993, Ten Oever, C-109/91, Rec. p. I-4879).

13 C'est dans le but de se conformer à l'arrêt Barber que le régime professionnel en cause au principal a adopté la mesure litigieuse. Pour ce faire, il a opté pour l'un des deux moyens permettant de rétablir l'égalité de traitement: au lieu d'octroyer aux hommes le même avantage que celui dont jouissaient les femmes et donc d'abaisser leur âge de la retraite au niveau de celui des femmes, le régime a relevé, y compris pour le passé, dont la période antérieure à l'arrêt Barber, l'âge de la retraite des femmes au niveau de celui des hommes, ce qui s'est traduit par une détérioration de la situation des premières.

14 Dans ces circonstances, la question préjudicielle doit être comprise comme visant à savoir s'il est permis, aux fins de rétablir une situation d'égalité, de soustraire à la catégorie privilégiée (en l'occurrence, les femmes), pour le passé comme pour l'avenir, l'avantage dont elle jouissait, par référence tant à la date de l'entrée en vigueur d'une telle mesure (en l'occurrence le 1er juillet 1991) qu'à celle de l'arrêt Barber (le 17 mai 1990) qui a constaté la discrimination devant être éliminée.

15 A cet égard, il y a lieu d'observer que, dans l'arrêt du 8 avril 1976, Defrenne (43/75, Rec. p. 455, point 15), la Cour, dans le contexte d'une demande au principal portant sur une indemnisation réclamée en raison d'une discrimination subie en matière de rémunération, a jugé que le rattachement de l'article 119 au contexte de

l'égalisation des conditions de travail dans le sens du progrès permet d'écarter l'objection tirée de ce que cet article pourrait être respecté autrement que par un relèvement des salaires les moins élevés.

16 Par ailleurs, dans l'arrêt du 7 février 1991, Nimz (C-184/89, Rec. p. I-297, points 18 à 20), la Cour a précisé que le juge national est tenu d'écarter toute disposition nationale discriminatoire, sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination préalable de celle-ci par la négociation collective ou par tout autre procédé constitutionnel, et d'appliquer aux membres du groupe défavorisé le même régime que celui dont bénéficient les autres travailleurs, régime qui, à défaut d'exécution correcte de l'article 119 du traité en droit national, reste le seul système de référence valable.

17 Il en résulte que, une fois qu'une discrimination en matière de rémunération a été constatée par la Cour et aussi longtemps que des mesures rétablissant l'égalité de traitement n'ont pas été adoptées par le régime, le respect de l'article 119 ne saurait être assuré que par l'octroi aux personnes de la catégorie défavorisée des mêmes avantages que ceux dont bénéficient les personnes de la catégorie privilégiée.

18 L'application de ce principe au cas d'espèce signifie que, pour la période se situant entre le 17 mai 1990, date de l'arrêt Barber, et le 1er juillet 1991, date à laquelle le régime a adopté des mesures visant à rétablir l'égalité, les droits à pension des travailleurs masculins doivent être calculés en fonction du même âge de la retraite que celui des travailleurs féminins.

19 En ce qui concerne les périodes d'emploi antérieures au 17 mai 1990, il suffit d'observer que l'arrêt Barber a exclu l'applicabilité de l'article 119 aux prestations de pension dues au titre de ces périodes, les employeurs et le régime n'étant dès lors plus tenus d'assurer l'égalité de traitement pour lesdites prestations.

20 Il en résulte que, pour ces périodes, le droit communautaire n'imposait aucune obligation de nature à justifier des mesures réduisant a posteriori les avantages dont les femmes avaient bénéficié.

21 Quant aux périodes d'emploi accomplies après l'entrée en vigueur des règles destinées à éliminer la discrimination, en l'occurrence le 1er juillet 1991, l'article 119 du traité ne s'oppose pas à des mesures qui rétablissent l'égalité de traitement par une réduction des avantages des personnes antérieurement privilégiées. L'article 119 exige en effet seulement que les travailleurs masculins et les travailleurs féminins reçoivent une même rémunération pour un même travail, sans pour autant en imposer un niveau déterminé.

22 Il y a lieu dès lors de répondre à la première question que l'article 119 du traité s'oppose à ce qu'un employeur, qui prend les mesures nécessaires pour se conformer à l'arrêt Barber, relève l'âge de la retraite des femmes au niveau de celui des hommes, en ce qui concerne les périodes d'emploi comprises entre le 17 mai 1990, date de cet arrêt, et la date d'entrée en vigueur desdites mesures. En revanche, pour les périodes d'emploi postérieures à cette dernière date, l'article 119 ne l'empêche pas de procéder de cette manière. Pour les périodes d'emploi antérieures au 17 mai 1990, le droit communautaire n'imposait aucune obligation de nature à justifier des mesures réduisant a posteriori les avantages dont les femmes avaient bénéficié.

Sur la deuxième question

23 Par la deuxième question, la juridiction de renvoi demande si, dans le cas où l'article 119 permet de relever l'âge de la retraite des femmes au niveau de celui des hommes, les régimes de pensions professionnels qui procèdent à cette égalisation

sont tenus de limiter autant que possible les conséquences défavorables de cette modification pour les femmes.

24 Vu la réponse apportée à la première question, la deuxième ne se pose qu'au regard des périodes d'emploi postérieures à l'entrée en vigueur de mesures rétablissant l'égalité par le relèvement de l'âge de la retraite des femmes.

25 Il suffit de relever à cet égard que l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de rémunération constitue un principe fondamental du droit communautaire et que, étant donné l'effet direct de l'article 119, sa mise en application par l'employeur doit être immédiate et complète.

26 Par conséquent, lorsque, après la constatation d'une discrimination, un employeur procède au rétablissement de l'égalité pour le futur, moyennant la réduction des avantages de la catégorie privilégiée, l'égalité à atteindre ne peut être soumise à des conditions de progressivité, qui se traduiraient par le maintien, fût-il transitoire, de la discrimination.

27 Il y a lieu dès lors de répondre à la deuxième question que le relèvement de l'âge de la retraite des femmes au niveau de celui des hommes, décidé par un employeur pour éliminer une discrimination en matière de pensions professionnelles, en ce qui concerne les prestations dues au titre de périodes d'emploi futures, ne saurait être assorti de mesures, fussent-elles transitoires, destinées à limiter les conséquences défavorables qu'un tel relèvement peut avoir pour les femmes.

Sur la troisième question

28 Par la troisième question, il est en substance demandé si, dans les cas où l'article 119 fait obstacle à ce que le rétablissement de l'égalité de traitement soit réalisé par un relèvement de l'âge de la retraite pour les femmes, un régime professionnel peut néanmoins y procéder en raison de justifications objectives relatives aux nécessités de l'entreprise ou aux siennes propres.

29 Cette question concerne les prestations de pension dues au titre de périodes d'emploi comprises entre le 17 mai 1990, date de l'arrêt Barber, et la date d'entrée en vigueur des mesures destinées à rétablir l'égalité de traitement par le relèvement de l'âge de la retraite pour les femmes. En effet, ainsi qu'il a été indiqué ci-dessus, ce n'est que pour ces périodes que cette manière de procéder n'est pas admissible.

30 A cet égard, il contient d'observer que, à supposer même que, dans ce contexte, il soit possible de prendre en considération des justifications objectives relatives aux nécessités de l'entreprise ou à celles du régime professionnel concerné, ce régime professionnel serait malvenu d'invoquer, pour justifier le relèvement de l'âge de la retraite des femmes pendant cette période, des difficultés financières aussi importantes que celles prises en compte par la Cour dans l'arrêt Barber, ce laps de temps étant relativement court et, de toute manière, imputable au comportement du régime lui-même.

31 Il y a lieu dès lors de répondre à la troisième question que l'article 119 du traité s'oppose à ce qu'un régime professionnel procède, en invoquant ses propres difficultés ou celles de l'entreprise concernée, à un relèvement a posteriori de l'âge de la

retraite des femmes pour les périodes d'emploi comprises entre le 17 mai 1990 et l'entrée en vigueur des mesures par lesquelles le régime en question a rétabli l'égalité.

Sur les dépens

32 Les frais exposés par les gouvernements allemand, néerlandais et du Royaume-Uni 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 questions à elle soumises par le Bedford Industrial Tribunal, par jugement du 2 novembre 1992, dit pour droit:

1) L'article 119 du traité CEE s'oppose à ce qu'un employeur, qui prend les mesures nécessaires pour se conformer à l'arrêt du 17 mai 1990, Barber (C-262/88), relève l'âge de la retraite des femmes au niveau de celui des hommes, en ce qui concerne les périodes d'emploi comprises entre le 17 mai 1990 et la date d'entrée en vigueur desdites mesures. En revanche, pour les périodes d'emploi postérieures à cette dernière date, l'article 119 ne l'empêche pas

de procéder de cette manière. Pour les périodes d'emploi antérieures au 17 mai 1990, le droit communautaire n'imposait aucune obligation de nature à justifier des mesures réduisant a posteriori les avantages dont les femmes avaient bénéficié.

2) Le relèvement de l'âge de la retraite des femmes au niveau de celui des hommes, décidé suite à l'arrêt Barber, précité, par un employeur pour éliminer une discrimination en matière de pensions professionnelles, en ce qui concerne les prestations dues au titre de périodes d'emploi futures, ne saurait être assorti de mesures, fussent-elles transitoires, destinées à limiter les conséquences défavorables qu'un tel relèvement peut avoir pour les femmes.

3) L'article 119 du traité s'oppose à ce qu'un régime professionnel procède, en invoquant ses propres difficultés ou celles de l'entreprise concernée, à un relèvement a posteriori de l'âge de la retraite des femmes, pour les périodes d'emploi comprises entre le 17 mai 1990 et l'entrée en vigueur des mesures par lesquelles le régime a rétabli l'égalité.

Due Mancini Moitinho de Almeida

Diez de Velasco Joliet Schockweiler

Rodríguez Iglesias Grévisse Zuleeg

Kapteyn Murray

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 28 septembre 1994.

Le greffier

R. Grass

Le président

O. Due