collectives, de connaître leurs droits et obligations d'une manière claire et précise et aux juridictions d'en assurer le respect. Une loi nationale mettant en œuvre la directive ne remplit pas ces conditions lorsqu'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.

3. Des déclarations unilatérales des États membres inscrites aux procès-verbaux des réunions du Conseil ne peuvent être invoquées pour interpréter 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.

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL M. PIETER VERLOREN VAN THEMAAT présentées le 24 octobre 1984 *

Monsieur le Président,
Messieurs les Juges,

1. Objet de la requête

Dans sa requête du 13 juillet 1983 dans la présente affaire 143/83, la Commission conclut à ce qu'il plaise à la Cour « constater qu'en ne prenant pas dans le délai prescrit les mesures requises pour se conformer à la directive 75/117/CEE du Conseil, le royaume de Danemark a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité CEE ». Toutefois, en réponse à une question que nous lui avons posée lors de l'audience, la Commission a confirmé que l'objet de la requête doit être interprété dans le sens plus restreint de son avis motivé du 25 octobre 1982. Dans cet avis motivé, la Commission reproche seulement au royaume de Danemark de « ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour étendre le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins à des travaux de valeur égale ».

2. Détermination précise du problème juridique

A première vue, le problème juridique qui vous est ainsi soumis semble pouvoir être résolu aisément. La directive précitée du Conseil prévoit en effet clairement en son article 1er que le principe de l'égalité des rémunérations 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 » (c'est nous qui soulignons). Le texte législatif danois mettant en œuvre la directive, à savoir la loi n° 32 du 4 février 1976, déclare en revanche en son article 1er que le principe précité de l'égalité des rémunérations n'est applicable que « sur un même lieu de travail... pour le *même* travail » (« samme arbejde », soulignement ajouté). Il semble donc évident à première vue que le royaume de Danemark « n'a pas pris les mesures nécessaires *pour étendre* le principe de l'égalité des rémunérations *à des travaux de valeur égale* », pour citer une nouvelle fois le passage décisif de l'avis motivé. Bien que la Commission mentionne

* Traduit du néerlandais.

encore un certain nombre de griefs et d'arguments supplémentaires dans son avis motivé et dans sa requête, cette conclusion apparemment évidente constitue dès lors l'argument principal que la Commission a avancé, pendant la procédure, à l'appui des conclusions formulées dans sa requête. En ce qui concerne les autres arguments de la Commission, nous nous bornerons ici à renvoyer au rapport d'audience.

3. Complications

Ainsi qu'il ressort de la défense du gouvernement danois, l'affaire est cependant moins banale, en réalité, qu'elle ne paraît l'être à première vue. Comme la partie défenderesse l'a exposé pertinemment dans sa réponse du 1er février 1983 à l'avis motivé, dans une analyse fouillée de votre jurisprudence concernant l'article 119 et la directive en question, il découle de votre jurisprudence que la première phrase de l'article 1er de ladite directive doit exclusivement être considérée comme une interprétation — liant les États membres — de la première phrase de l'article 119 du traité CEE. Nous renvoyons également à ce propos à nos conclusions du 25 mai 1982 dans l'affaire 61/81 (Commission/Royaume-Uni, Recueil 1982, en particulier p. 2621), où nous étions parvenu sur ce point à une appréciation indentique à celle que le gouvernement danois soutient maintenant, ainsi qu'au point 8 des motifs de l'arrêt rendu dans cette même affaire.

Toutefois, si la première phrase de l'article 1er de la directive doit seulement être considérée comme une interprétation contraignante de la première phrase des dispositions directement applicables de l'article 119 du traité CEE (qui ne parlent également que d'un « même travail »), cela peut avoir des conséquences pour la mise en œuvre de la directive sur ce point. L'application et l'interprétation d'une disposition directement applicable du traité CEE (en l'espèce, de l'article 119, où apparaît la notion de « même travail ») sont une tâche normale du juge national compétent. A notre avis, l'article 189 du traité CEE et les articles 6 et 8 de la directive ne s'opposent dès lors pas en principe à ce que, en cas de litige, un État membre laisse tout simplement le soin d'exécuter l'article 1er, première phrase, de la directive au juge. C'est ce qui a été fait à l'article 6 de la loi danoise. Le juge devra, à cette occasion, appliquer l'article 1er de la loi danoise conformément aux dispositions directement applicables de l'article 119 du traité et aux interprétations qui en ont été données à l'article 1er de la directive et dans votre jurisprudence. Cette constatation est d'autant plus importante que l'article 119 contient, en ses deuxième et troisième alinéas, encore d'autres précisions — liant les États membres — du principe de l'égalité des rémunérations qui ne sont *pas* reprises dans la directive.

Bien que nous estimions qu'une telle interprétation de l'article 189 du traité CEE est donc en principe défendable, il y aura néanmoins violation du traité lorsqu'un État membre ajoute aux conditions qui sont établies pour l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins une condition supplémentaire qui n'apparaît ni dans l'article 119 du traité ni dans la présente directive et qui peut avoir pour effet de limiter le droit à l'égalité des rémunérations. Dans l'affaire 61/81 précitée, introduite contre le Royaume-Uni, vous avez estimé qu'on se trouvait en présence d'une telle violation du traité parce que les dispositions légales britanniques mettant en œuvre la directive n'offraient pas la possibilité de faire reconnaître la valeur égale d'un travail en l'absence d'un système de classification professionnelle. Une telle possibilité existe au contraire au Danemark. En revanche, l'article 1er de la loi danoise limite le droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail, par dérogation à l'article 119 du traité CEE, à un même travail (et, sur la base de la directive et de votre

jurisprudence, à un travail de valeur égale) sur le *même lieu de travail* (« samme arbejdsplads »). Lors de l'audience, le représentant du gouvernement danois a expliqué cette condition supplémentaire en déclarant qu'elle visait à permettre des différences régionales de rémunération à l'intérieur du Danemark. Comme de telles différences régionales ne peuvent nullement être considérées comme une discrimination fondée sur le sexe, à condition qu'elles s'appliquent de la même manière aux travailleurs masculins et aux travailleurs féminins, nous estimons que cette explication n'est pas satisfaisante. La condition supplémentaire est dès lors superfétatoire. En outre, d'un point de vue linguistique, l'expression peut aisément être interprétée de manière telle que la comparaison des fonctions ne peut être effectuée qu'au sein d'un même établissement fixe d'une seule entreprise. Dans l'unique décision arbitrale (du 8 décembre 1977) que le gouvernement danois a produite à titre de preuve de l'interprétation large de la notion de « même travail » (annexe C au mémoire en défense), un pareil critère limité de comparaison avait du reste été suffisant pour trancher le litige. Ainsi qu'il apparaît déjà de l'article 1er, deuxième phrase, de la directive, une comparaison des fonctions au sein d'un même établissement fixe d'une entreprise ou même au sein d'une seule entreprise ne sera cependant pas toujours suffisante. Le cas échéant, il faudra également procéder à une comparaison avec un travail de valeur égale dans d'autres entreprises tombant dans le champ d'application de la convention collective de travail concernée. Comme le rapport annuel relatif à l'année 1980 du Conseil danois de l'égalité de traitement, que la Commission a produit en annexe VIII à sa requête, l'observe pertinemment, une comparaison avec d'autres secteurs pourra même être nécessaire dans des secteurs qui occupent traditionnellement une main-d'œuvre féminine. Dans certains cas, le critère de comparaison supplémentaire du « même lieu de travail » pour un travail de valeur égale peut donc avoir pour effet de restreindre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, tel qu'il est inscrit à l'article 119 du traité CEE et précisé dans la présente directive. Le seul fait de l'ajout d'une telle condition supplémentaire à l'égalité des rémunérations, qui ne trouve de fondement ni dans l'article 119 ni dans la directive, doit en tout cas être considéré comme une violation du traité. Cette condition supplémentaire limite la portée communautaire de l'extension du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins à des travaux de valeur égale, qui est en principe reconnu au Danemark d'après l'historique de la loi danoise et d'après la décision arbitrale précitée. C'est pourquoi elle tombe sous l'objet de la demande formulée dans la requête de la Commission, telle qu'elle doit être interprétée à la lumière de l'avis motivé de cette dernière du 25 octobre 1982.

4. Les aspects de sécurité juridique et de mise en œuvre en temps utile de la directive

D'un point de vue de sécurité juridique, il eût assurément été préférable que le Danemark reprenne tout simplement dans sa législation nationale, conformément à l'opinion de la Commission, l'interprétation du principe de l'égalité des rémunérations telle qu'elle est établie à l'article 1er de la directive. La violation du droit communautaire, que nous venons de constater, aurait alors été évitée également. Enfin, la mise en œuvre correcte de ce principe aurait alors été assurée dans le délai fixé à l'article 8 de la directive.

Ainsi que nous l'avons observé, l'élargissement de la notion de « même travail » par celle de « travail auquel est attribuée une valeur égale » dans la présente directive ne constitue toutefois, d'après votre jurisprudence constante, qu'une précision légale de la signification même de l'article 119 du

traité CEE, lequel est directement applicable et dont le respect doit être assuré par le juge national. Il est sûrement souhaitable que vous souligniez dans votre arrêt cette signification établie de manière contraignante dans la directive et dans votre jurisprudence. Le fait de ne pas reprendre cette interprétation dans la législation nationale ne peut toutefois être considéré, selon nous, comme une violation du droit communautaire, non plus par référence à la sécurité juridique souhaitée. Étant donné que le traité énonce déjà à cet égard une obligation directement applicable, le fait de reprendre ladite interprétation dans la législation nationale ne peut pas être considéré comme une « mesure nécessaire » au sens de l'article 6 ou comme une « disposition législative, réglementaire et administrative *nécessaire* » au sens de l'article 8 de la directive.

5. Conclusion

En conclusion, nous vous proposons de dire qu'en limitant l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins à des activités comparables sur un même lieu de travail, le royaume de Danemark a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité CEE.

Sur la base du règlement de procédure de la Cour, le royaume de Danemark devra en outre être condamné alors aux dépens.