ARRÊT DE LA COUR
DU 15 OCTOBRE 1969 [1]

Württembergische Milchverwertung-Südmilch-AG contre Salvatore Ugliola (demande de décision préjudicielle, formée par le Bundesarbeitsgericht de Kassel)

Affaire 15-69

Sommaire

Libre circulation des personnes — Travailleurs — Égalité de traitement — Loi nationale de protection contre les inconvénients résultant de l'accomplissement d'obligations militaires — Application aux ressortissants des autres États membres

(Traité C.E.E., art. 48; règlement CEE nº 38/64 du Conseil, art. 9, § 1; règlement CEE nº 1612/68 du Conseil, art. 7)

Une règle de droit national attribuant aux travailleurs une protection contre les conséquences défavorables, sur le plan des conditions d'emploi dans l'entreprise, de l'absence due aux obligations militaires, doit être appliquée également aux ressortissants des autres États membres occupant un emploi sur le territoire de l'État considéré et soumis à des obligations militaires dans leur pays d'origine.

Dans l'affaire 15-69

ayant pour objet la demande adressée à la Cour, en application de l'article 177 du traité C.E.E., par le Bundesarbeitsgericht de Kassel, et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant ladite juridiction

entre

WÜRTTEMBERGISCHE MILCHVERWERTUNG-SÜDMILCH-AG, Rosensteinstraße 20, Stuttgart-N, demanderesse en « Revision »,

et

M. SALVATORE UGLIOLA, travailleur, Rosensteinstraße 20, Stuttgart-N, défendeur en « Revision »,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 9 du règlement du Conseil nº 38/64 du 25 mars 1964 et de l'article 7 du règlement du Conseil

1 — Langue de procédure : l'allemand.

n° 1612/68 du 15 octobre 1968, relatifs à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté (J.O. n° 62 du 17 avril 1964 et n° L 257 du 19 octobre 1968).

LA COUR,

composée de MM. R. Lecourt, président, R. Monaco et P. Pescatore, présidents de chambre, A. M. Donner, A. Trabucchi (rapporteur), W. Strauß et J. Mertens de Wilmars, juges, J. Gand, avocat général, A. Van Houtte, greffier,

rend le présent

ARRÊT

Points de fait et de droit

I — Faits et procédure

Attendu que les faits et le déroulement de la procédure peuvent être résumés comme suit :

M. Salvatore Ugliola, ressortissant italien, travaillant au service de la firme Württembergische Milchverwertung-Südmilch-AG depuis le 29 mai 1961, a accompli son service militaire en Italie du 12 mai 1965 au 3 août 1966. A cette occasion, son activité dans cette entreprise a été interrompue du 6 mai 1965 au 14 août 1966.

Devant la juridiction allemande compétente, M. Ugliola avait demandé que son temps de service militaire soit pris en considération dans le calcul de la durée de son activité auprès de la défenderesse, selon les dispositions de la loi sur la protection de l'emploi lors de l'appel sous les drapeaux (« Arbeitsplatzschutzgesetz » du 30 mars 1967 modifiée le 21 mai 1968), en vigueur en république fédérale d'Allemagne. Cette loi dispose notamment :

« a) Article 1, paragraphe 1 :

Lorsqu'un travailleur est appelé au service militaire, ou à une période militaire, le contrat de travail est suspendu durant cette période.

b) Article 6, paragraphes 1 et 2 :

(1) Lorsque le travailleur reprend le travail dans son ancienne entreprise après le service militaire ou une période militaire, il ne doit subir aucun désavantage, ni du point de vue professionnel ni dans le cadre de l'entreprise, en raison de l'absence due au service militaire.

(2) Le temps du service militaire ou d'une période militaire est pris en considération pour la durée du service dans la profession ou auprès de l'ancien employeur; toutefois, pour les apprentis et ceux qui effectuent des stages de formation professionnelle, le service militaire n'est pris en considération pour la durée du service dans la profession qu'après la fin de l'apprentissage. Le temps du service militaire ou d'une période militaire est considéré comme temps de service et d'emploi, conformément aux règlements et contrats collectifs de la fonction publique. »

M. Ugliola a fondé sa demande, entre autres, sur les règlements n° 38/64 et n° 1612/68 du Conseil de la C.E.E.

L'article 9 du règlement n° 38/64 dit que :

« Le travailleur ressortissant d'un État membre ne peut pas, en raison de sa nationalité, être traité sur le territoire des autres États membres différemment des travailleurs nationaux. Il bénéficie de la même protection et du même traitement que les travailleurs nationaux pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération et de licenciement. »

L'article 7 du règlement n° 1612/68 est ainsi rédigé :

« 1. Le travailleur ressortissant d'un État membre ne peut, sur le territoire des autres États membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement, et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé en chômage.

2. Il y bénéficie des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les travailleurs nationaux.

3. Il bénéficie également, au même titre et dans les mêmes conditions que les travailleurs nationaux, de l'enseignement des écoles professionnelles et des centres de réadaptation ou de rééducation.

4. Toute clause de convention collective ou individuelle ou d'autre réglementation collective portant sur l'accès à l'emploi, l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail et de licenciement, est nulle de plein droit dans la mesure où elle prévoit ou autorise des conditions discriminatoires à l'égard des travailleurs ressortissant des autres États membres. »

La firme Württembergische Milchverwertung-Südmilch a contesté le bien-fondé de cette demande en soutenant notamment que les dispositions de la loi allemande mentionnée ci-dessus relèvent non pas du droit du travail, mais du droit public.

Les juridictions allemandes, tant en première instance qu'en appel, ont admis la demande de M. Ugliola; la juridiction d'appel s'est ralliée à la thèse basée sur le règlement n° 38/64.

En raison de l'importance de principe que revêtait l'affaire, le Landesarbeitsgericht a autorisé la « Revision » devant le Bundesarbeitsgericht, lequel, par ordonnance du 27 février 1969, parvenue au greffe de la Cour le 28 mars 1969, a saisi la Cour de justice des Communautés européennes, en vertu de l'article 177 du traité C.E.E., d'une demande de décision préjudicielle par la question suivante :

« L'article 9, paragraphe 1, du règlement n° 38/64 du 25 mars 1964 et l'article 7 du règlement CEE n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatifs à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté (J.O. des Communautés européennes, édition en langue française, n° 62 du 17 avril 1964 et n° L 257 du 19 octobre 1968) doivent-ils être interprétés en ce sens qu'un travailleur, ressortissant d'un État membre, qui travaille sur le territoire d'un autre État membre, a droit à ce que le temps de son service militaire soit pris en considération pour la durée de son service auprès de son employeur, conformément à la législation du pays d'emploi, pour la période durant laquelle il a dû interrompre son activité afin de remplir ses obligations militaires dans son pays d'origine? »

Conformément à l'article 20 du protocole sur le statut de la Cour de justice de la C.E.E., la Commission des Com-

munautés européennes et le gouvernement de la république fédérale d'Allemagne ont présenté des observations écrites.
Sur rapport du juge rapporteur, l'avocat général entendu, la Cour a décidé de ne pas procéder à des mesures d'instruction préalables.
Les deux parties au principal, le gouvernement de la république fédérale d'Allemagne et la Commission des Communautés européennes ont été entendus en leurs observations orales à l'audience du 9 juillet 1969.
L'avocat général a présenté ses conclusions le 10 juillet 1969.

II — Observations présentées en vertu de l'article 20 du statut

Attendu que les observations présentées en vertu de l'article 20 du statut de la Cour peuvent être résumées comme suit :

A — *Observations de la Commission des Communautés européennes*

Quant à la recevabilité de la demande en interprétation, le fait que la question du Bundesarbeitsgericht porte sur des dispositions qui se sont succédées dans le temps, et dont l'une n'est plus en vigueur à l'heure actuelle, ne présente pas de difficulté.
On ne peut pas exclure que, selon le droit national, les dispositions du règlement n° 38/64 puissent être applicables. Il s'agit là d'une question appartenant à la compétence exclusive du juge national.
Quant au fond, il est conforme tant au texte des dispositions communautaires en cause qu'aux objectifs et à la nature même de la Communauté que la prise en considération des périodes effectuées par les travailleurs migrants au titre du service militaire dans d'autres États membres relève du principe de l'égalité de traitement posé par l'article 48 du traité C.E.E. et repris dans les règlements n^{os} 38/64 et 1612/68.
Il ressort déjà du mot « notamment » figurant à l'article 9, paragraphe 1, 2^{e} phrase, du règlement n° 38/64, ainsi qu'à l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 1612/68, que les applications du principe de l'égalité de traitement mentionnées par ces dispositions ne constituent que des exemples et ne peuvent donc pas épuiser le vaste domaine des conditions d'emploi et de travail. Or, la prise en compte des périodes de service militaire pour la détermination de l'ancienneté dans l'emploi civil a des conséquences directes sur ces conditions. L'appel sous les drapeaux d'un travailleur migrant a d'ailleurs été pris en considération par les règlements communautaires susvisés (article 6, paragraphe 2, et article 7, paragraphe 2, du règlement n° 38/64) dans le cadre des questions relatives au droit de séjour et à l'accès à des emplois déterminés, ainsi que par les directives du Conseil n° 64/240 (J.O. n° 62 du 17 avril 1964, p. 981/64, article 5, paragraphe 3) et n° 68/360 (J.O. n° L 257 du 19 octobre 1968, article 6, paragraphe 2). Ces dispositions montrent le souci d'empêcher que les travailleurs migrants ne soient désavantagés dans leur emploi en raison de l'accomplissement du service militaire dans un autre État membre. Le fait de ne pas prendre en considération les périodes de service sous les drapeaux dans le pays d'emploi pénaliserait le travailleur migrant en raison de la décision qu'il aurait prise d'exercer ses activités dans un autre État membre.
L'« Arbeitsplatzschutzgesetz » ne se préoccupe pas de la teneur ou de l'accomplissement du devoir civique que constitue le service militaire, mais bien des conséquences juridiques découlant, pour un contrat de travail déterminé, de l'absence du travailleur liée à l'accomplissement du service militaire. En conséquence, tout comme les réglementations relatives à la protection contre le licenciement et au maintien du salaire en cas de maladie, les dispositions de la loi en cause sont à considérer comme faisant partie des « conditions d'emploi

et de travail », au sens de l'article 9, paragraphe 1, du règlement n° 38/64 et de l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 1612/68.
Dans ces conditions, et en considération également des délibérations ayant précédé l'adoption des règlements en cause (où il était question de la nécessité d'assimiler complètement les travailleurs migrants aux travailleurs nationaux), il faut conclure que l'interdiction de discrimination s'applique également aux dispositions nationales relatives aux avantages dans le travail résultant du service militaire.
Des dispositions garantissant l'emploi en cas d'appel sous les drapeaux existent d'ailleurs dans tous les États membres et tendent à éviter que le travailleur ne se trouve désavantagé, en raison de son service militaire, sur le plan des dispositions de la législation du travail.

B — Observations du gouvernement de la république fédérale d'Allemagne

1. Thèse principale

La loi allemande sur la protection de l'emploi (« Arbeitsplatzschutzgesetz ») prévoit une série de mesures de faveur qui, du point de vue financier, constituent une charge non négligeable tant pour le secteur public allemand en particulier que pour l'économie allemande en général.
Pour les employés du secteur privé, cette loi prévoit non seulement l'imputation du temps de service militaire sur la durée du service des travailleurs auprès de leur employeur, mais encore, entre autres, les bénéfices suivants :

— En cas de libération anticipée du service militaire, l'État fédéral doit se porter garant du surcroît de dépenses que cause à l'employeur allemand le travail temporaire de deux personnes dans le même poste (article 1, paragraphe 5).
— En vertu de l'article 4, les périodes militaires ne doivent pas être prises en considération pour le calcul de la durée du congé annuel.
— En vertu de l'article 5, l'État fédéral doit supporter intégralement la charge des cotisations à verser par les personnes soumises aux obligations militaires qui ont contracté une assurance complémentaire vieillesse et survivants.
— En vertu de l'article 11, en cas de périodes militaires d'une durée non supérieure à trois jours, l'État fédéral doit continuer à rembourser le salaire auquel le travailleur a droit.

La décision sur la question d'interprétation soumise à la Cour de justice aurait donc une portée plus large que les problèmes spécifiques de l'imputation du temps de service militaire sur la durée du service accompli auprès de l'employeur.
La loi allemande en question ne fait pas partie de la législation du travail, mais de la législation militaire. Par conséquent, elle échappe au domaine d'application des règlements n° 38/64 et n° 1612/68.
Cela ressort notamment des articles 223 et 224 du traité, réservant le domaine de la défense à la compétence exclusive de chaque État membre. Par la loi en question, l'État allemand a fait usage de son pouvoir d'accorder souverainement certaines mesures de faveur en compensation d'un service qui est exigé des nationaux dans l'intérêt public, mais qui n'est généralement pas demandé aux étrangers. Il s'agit donc d'une loi allemande sur la défense nationale, échappant en tant que telle aux dispositions du traité.

2. Première thèse subsidiaire

Si on devait estimer que la réglementation communautaire en question concerne la « loi sur la protection de l'emploi », il n'y aurait pas pour autant atteinte à l'interdiction de discrimination énoncée par les règlements dont il s'agit. Cette interdiction, conformément à l'exigence figurant à l'article 48 du traité, signifie que les nationaux

d'un État membre doivent être traités dans un autre État membre comme les propres nationaux de celui-ci. Or, les mesures de faveur de la loi allemande sur la protection de l'emploi lors de l'appel sous les drapeaux profitent, dans les mêmes conditions, aux nationaux et aux étrangers qui accomplissent leur service militaire dans la Bundeswehr. D'autre part, un citoyen allemand accomplissant son service militaire à l'étranger, pour le compte d'un autre État membre, ne bénéficie pas de ces mesures de faveur. L'inégalité de traitement, selon la loi en question, ne se rattache donc pas à la nationalité mais à l'accomplissement du service militaire dans la Bundeswehr. Il s'agit d'un critère objectif dont le choix n'a pas été arbitraire, dès lors qu'il se rattache à une loi visant la défense nationale, dont les dépenses ne sont supportées que par la République fédérale. En élargissant le bénéfice de cette loi en faveur des travailleurs qui ont accompli leur service militaire dans d'autres États membres dont ils sont ressortissants, l'État allemand déchargerait indirectement le budget de la défense de ces États. En l'absence d'intégration communautaire dans le domaine de la défense, des réglementations nationales différentes sont possibles dans ce secteur, notamment en ce qui concerne la notion générale de service militaire. L'inégalité de traitement, selon l' « Arbeitsplatzschutzgesetz », se justifie également en raison de cette situation. L'application sans distinction de cette loi à des étrangers pourrait en particulier aboutir à un cumul des avantages respectifs de lois nationales différentes en cette matière.

3. Deuxième thèse subsidiaire

Même dans l'hypothèse où il serait possible de considérer que la réglementation de l' « Arbeitsplatzschutzgesetz » constitue une violation de l'interdiction de discrimination, cette violation serait néanmoins autorisée en vertu de l'article 48 du traité, qui admet des discriminations pour des raisons de sécurité publique.

Motifs

1 Attendu que, par ordonnance du 27 février 1969, parvenue au greffe de la Cour le 28 mars 1969, le Bundesarbeitsgericht de Kassel a posé, en vertu de l'article 177 du traité instituant la C.E.E., une question tendant à obtenir l'interprétation des articles 9, paragraphe 1, du règlement CEE n° 38/64 du Conseil du 25 mars 1964 et 7 du règlement CEE n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatifs à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté;

2 attendu que ladite question tend à savoir si « les articles susdits doivent être interprétés en ce sens qu'un travailleur, ressortissant d'un État membre, qui travaille sur le territoire d'un autre État membre, a droit à ce que le temps de son service militaire soit pris en considération pour la durée de son service auprès de son employeur, conformément à la législation du pays d'emploi, pour la période durant laquelle il a dû interrompre son activité afin de remplir ses obligations militaires dans son pays d'origine »;

3 attendu que les règlements dont l'interprétation est demandée sont basés sur l'article 48 du traité qui, pour assurer la libre circulation des travailleurs,

essentielle au Marché commun, prescrit l'abolition de toute discrimination fondée sur la nationalité entre travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail;
que cette disposition n'est affectée d'aucune autre réserve que celles limitativement prévues au paragraphe 3 et relatives à l'ordre public, à la sécurité publique ou à la santé publique;
que la réglementation communautaire en matière sociale est fondée sur le principe selon lequel le droit de chaque État membre doit assurer aux ressortissants des autres États membres occupant un emploi sur son territoire l'ensemble des avantages qu'il reconnaît à ses propres ressortissants;

4 attendu que l'accomplissement par les travailleurs migrants d'une obligation militaire envers leur propre État est susceptible d'avoir des conséquences sur le plan des conditions d'emploi de ces travailleurs dans un autre État membre;
que la réglementation dont s'agit envisage elle-même, aux articles 6, paragraphe 2, et 7, paragraphe 2, du règlement CEE n° 38/64, ainsi qu'à l'article 5, paragraphe 3, de la directive du Conseil n° 64/240 et à l'article 6, paragraphe 2, de la directive du Conseil n° 68/360, la protection des travailleurs migrants contre certaines conséquences qui pourraient résulter de leur appel sous les drapeaux pour leurs conditions d'emploi;
que le caractère de ces conséquences ne change pas en substance selon que les travailleurs sont appelés sous les drapeaux par l'État où ils travaillent ou par un autre État membre dont ils ont la nationalité;

5 qu'une loi nationale visant à éviter au travailleur qui reprend son emploi dans son ancienne entreprise les désavantages résultant de l'absence due au service militaire, en prévoyant notamment que le temps passé sous les drapeaux est pris en considération pour la durée du service dans l'entreprise, se situe dans le cadre des conditions d'emploi et de travail;
qu'une telle loi ne saurait donc échapper, en raison de ses liens indirects avec la défense nationale, à l'application des articles 9, paragraphe 1, du règlement CEE n° 38/64 et 7 du règlement CEE n° 1612/68 relatifs à la parité de traitement et à l'identité de protection des travailleurs migrants « pour toutes les conditions d'emploi et de travail »;

6 que l'article 48 du traité lui-même ne permet pas qu'en dehors des cas expressément visés à son paragraphe 3 des États puissent déroger à l'égalité de traitement ou à l'identité de protection voulues par le traité entre tous les travailleurs de la Communauté, en établissant indirectement, au profit des seuls ressortissants nationaux, une discrimination en fonction des obligations militaires;
que, partant, une règle de droit national attribuant aux travailleurs une protection contre les conséquences défavorables, sur le plan des conditions

d'emploi dans l'entreprise, de l'absence due aux obligations militaires, doit être appliquée également aux ressortissants des autres États membres occupant un emploi sur le territoire de l'État considéré et soumis à des obligations militaires dans leur pays d'origine;

7 que, dès lors, les dispositions susvisées attribuent à un travailleur migrant, ressortissant d'un État membre, qui a dû interrompre son activité dans une entreprise d'un autre État membre afin de remplir ses obligations militaires nationales, le droit de voir prendre en compte la période ainsi passée sous les drapeaux pour le calcul de son ancienneté dans cette entreprise, pour autant que les périodes de service militaire accomplies dans le pays de l'emploi soient elles aussi prises en compte au bénéfice des travailleurs nationaux.

Sur les dépens

8 Attendu que les frais exposés par la Commission des Communautés européennes et par le gouvernement de la république fédérale d'Allemagne, qui ont soumis leurs observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement;

9 que la procédure revêt, à l'égard des parties en cause, le caractère d'un incident soulevé au cours d'un litige pendant devant le Bundesarbeitsgericht de Kassel et que la décision sur les dépens appartient, dès lors, à cette juridiction;

par ces motifs,

vu les actes de procédure;
le juge rapporteur entendu en son rapport;
les parties au principal, le gouvernement de la république fédérale d'Allemagne et la Commission des Communautés européennes entendus en leurs observations orales;
l'avocat général entendu en ses conclusions;
vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment ses articles 48 et 177;
vu les articles 9 du règlement CEE n° 38/64 du Conseil du 25 mars 1964 et 7 du règlement CEE n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968;
vu le protocole sur le statut de la Cour de justice de la Communauté économique européenne, et notamment son article 20;
vu le règlement de procédure de la Cour de justice des Communautés européennes,

LA COUR,

statuant sur la question à elle soumise par le Bundesarbeitsgericht de Kassel, conformément à l'arrêt rendu par cette juridiction le 27 février 1969, dit pour droit :

Le principe de l'égalité de traitement énoncé, sur la base de l'article 48 du traité C.E.E., par les articles 9, paragraphe 1, du règlement CEE n° 38/64 du Conseil du 25 mars 1964 et 7 du règlement CEE n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968, implique qu'un travailleur migrant, ressortissant d'un État membre, qui a dû interrompre son activité dans une entreprise d'un autre État membre afin de remplir ses obligations militaires nationales, a le droit de voir prendre en compte la période ainsi passée sous les drapeaux pour le calcul de son ancienneté dans cette entreprise, pour autant que les périodes de service militaire accomplies dans le pays de l'emploi soient elles aussi prises en compte au bénéfice des travailleurs nationaux.

Ainsi jugé à Luxembourg le 15 octobre 1969.

Lecourt Monaco Pescatore

Donner Trabucchi Strauß Mertens de Wilmars

Lu en séance publique à Luxembourg le 15 octobre 1969.

Le greffier
A. Van Houtte

Le président
R. Lecourt

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL M. JOSEPH GAND, PRÉSENTÉES LE 10 JUILLET 1969

Monsieur le Président,
Messieurs les Juges,

Le Bundesarbeitsgericht, juridiction de révision en matière de droit du travail, vous interroge sur la portée de l'article 9, paragraphe 1, du règlement du Conseil n° 38/64 du 25 mars 1964, et de l'article 7 du règlement n° 1612/68 du 15 octobre 1968, relatifs à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté. Ces articles doivent-ils être interprétés en ce sens que le travailleur, ressortissant d'un État membre, qui travaille sur le territoire d'un autre État membre, a droit à ce que, conformément à la législation du pays d'emploi, le temps de son service militaire dans son pays d'origine soit pris en considération pour le calcul