

Affaire C-167/97

**Regina
contre
Secretary of State for Employment,
ex parte: Nicole Seymour-Smith et Laura Perez**

(demande de décision préjudicielle,
formée par la House of Lords)

« Travailleurs masculins et féminins — Égalité de rémunération —
Égalité de traitement — Indemnité pour licenciement abusif —
Notion de rémunération — Droit du travailleur de ne pas être licencié abusivement
— Inclusion dans le champ d'application de l'article 119 du traité CE
ou de la directive 76/207/CEE — Critère juridique pour établir si
une mesure nationale constitue une discrimination indirecte au sens de
l'article 119 du traité — Justification objective »

Conclusions de l'avocat général M. G. Cosmas, présentées le 14 juillet 1998 I - 626

Arrêt de la Cour du 9 février 1999 I - 666

Sommaire de l'arrêt

1. *Politique sociale — Travailleurs masculins et travailleurs féminins — Égalité de rémunération — Rémunération — Notion — Indemnité pour licenciement abusif — Inclusion (Traité CE, art. 119)*

2. *Politique sociale — Travailleurs masculins et travailleurs féminins — Égalité de rémunération — Article 119 du traité — Égalité de traitement dans l'accès à l'emploi et les conditions de travail — Directive 76/207 — Champs d'application respectifs*
(Traité CE, art. 119; directive du Conseil 76/207)

3. *Politique sociale — Travailleurs masculins et travailleurs féminins — Égalité de rémunération — Mesure nationale comportant une discrimination indirecte — Appréciation par le juge national — Critères — Preuve d'une justification objective incombant à l'État membre*
(Traité CE, art. 119)

1. Le dédommagement octroyé en vertu d'une décision de justice en cas de violation du droit de ne pas être licencié de façon abusive constitue une rémunération au sens de l'article 119 du traité. Cette indemnisation vise notamment à accorder au travailleur ce qu'il aurait dû percevoir si l'employeur n'avait pas illégalement mis fin à la relation de travail.

Il s'ensuit que l'indemnisation pour licenciement abusif est versée au travailleur en raison de l'emploi qu'il a occupé et qu'il aurait continué à occuper en l'absence d'un licenciement abusif. Cette indemnisation relève donc de la notion de rémunération au sens de l'article 119 du traité.

2. Les conditions qui déterminent si un travailleur a droit, en cas de licenciement abusif, à obtenir un dédommagement relèvent de l'article 119 du traité. En revanche, les conditions déterminant si un travailleur a droit, en cas de licenciement abusif, à obtenir sa réintégration ou son rengagement relèvent de la directive 76/207, 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.

3. Pour établir si une règle adoptée par un État membre, selon laquelle la protection contre les licenciements abusifs ne s'applique qu'aux salariés ayant travaillé pendant une période minimale de deux ans, affecte différemment les hommes et les femmes dans une mesure telle qu'elle équivaut à une discrimination indirecte au sens de l'article 119 du traité, le juge national, à qui il appartient de déterminer, en tenant compte de toutes les circonstances juridiques et factuelles pertinentes, la date à laquelle il convient d'apprécier la légalité d'une telle règle, doit vérifier si les données statistiques disponibles indiquent qu'un pourcentage considérablement plus faible de travailleurs féminins que de travailleurs masculins est en mesure de remplir la condition imposée par ladite règle. Si tel est le cas, il y a discrimination indirecte fondée sur le sexe, à moins que ladite règle ne soit justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

A ce dernier égard, il incombe à l'État membre, en sa qualité d'auteur de la règle présumée discriminatoire, de faire apparaître que ladite règle répond à un objectif légitime de sa politique sociale, que ledit objectif est étranger à toute discrimination fondée sur le sexe et qu'il pouvait raisonnablement estimer que les moyens choisis étaient aptes à la réalisation de cet objectif.

De simples affirmations générales concernant l'aptitude d'une mesure déterminée à promouvoir l'embauche ne suffisent pas pour faire apparaître que l'objectif de ladite règle est étranger à toute discrimination fondée sur le sexe ni à fournir des éléments permettant de conclure que ladite mesure est de nature à contribuer à la réalisation de cet objectif.