

ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)

26 juin 2001 \*

Dans l'affaire C-381/99,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 234 CE, par l'Oberlandesgericht Wien (Autriche) et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

**Susanna Brunnhofer**

et

**Bank der österreichischen Postsparkasse AG,**

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 119 du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE) et 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),

\* Langue de procédure: l'allemand.

LA COUR (sixième chambre),

composée de MM. C. Gulmann, président de chambre, V. Skouris, R. Schintgen (rapporteur), M<sup>me</sup> F. Macken et M. J. N. Cunha Rodrigues, juges,

avocat général: M. L. A. Geelhoed,  
greffier: M. R. Grass,

considérant les observations écrites présentées:

- pour M<sup>me</sup> Brunnhofer, par M<sup>e</sup> G. Jöchl, Rechtsanwalt,
  
- pour le gouvernement autrichien, par M<sup>me</sup> C. Pesendorfer, en qualité d'agent,
  
- pour la Commission des Communautés européennes, par M<sup>me</sup> H. Michard et M. W. Bogensberger, en qualité d'agents,

vu le rapport du juge rapporteur,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 15 mars 2001,

rend le présent

### Arrêt

- 1 Par ordonnance du 15 juin 1999, parvenue à la Cour le 8 octobre suivant, l'Oberlandesgericht Wien a posé, en application de l'article 234 CE, plusieurs questions préjudicielles sur l'interprétation de l'article 119 du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE) et 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, ci-après la « directive »).
  
- 2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant M<sup>me</sup> Brunnhofer à la Bank der österreichischen Postsparkasse AG (ci-après la « Banque ») au sujet de la différence entre la rémunération versée par celle-ci à M<sup>me</sup> Brunnhofer et celle perçue par un collègue masculin de cette dernière.

### Le cadre juridique

- 3 L'article 119 du traité énonce le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail.

- 4 L'article 119, deuxième et troisième alinéas, dispose:

«Par rémunération, il faut entendre, au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique:

- a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure,
  
- b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.»

- 5 Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de la directive:

«Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, qui figure à l'article 119 du traité et qui est ci-après dénommé '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.

En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être basé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.»

6 L'article 3 de la directive prévoit:

«Les États membres suppriment les discriminations entre les hommes et les femmes qui découlent de dispositions législatives, réglementaires ou administratives et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations.»

7 L'article 4 de la directive énonce:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les dispositions qui figurent dans des conventions collectives, des barèmes ou accords de salaires ou des contrats individuels de travail et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées.»

## Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 8 Il ressort de l'ordonnance de renvoi que M<sup>me</sup> Brunnhofner, qui a été employée par la Banque du 1<sup>er</sup> juillet 1993 au 31 juillet 1997, considère qu'elle a subi une discrimination fondée sur le sexe, contraire au principe de l'égalité des rémunérations, dans la mesure où elle percevait un salaire mensuel inférieur à celui qui était versé à un collègue masculin recruté par ladite Banque le 1<sup>er</sup> août 1994.
- 9 La juridiction de renvoi a constaté à cet égard que, si leur rémunération de base était identique, la différence de salaire entre les deux travailleurs en cause provenait du fait que le collègue masculin de M<sup>me</sup> Brunnhofner bénéficiait, en application de son contrat de travail, d'une majoration individuelle dont le montant mensuel était supérieur d'environ 2 000 ATS à celle accordée à cette dernière, conformément au contrat qu'elle avait conclu avec la Banque.
- 10 Il est constant que, lors de leur entrée en fonction, M<sup>me</sup> Brunnhofner et son collègue masculin ont été classés dans le même échelon de la catégorie professionnelle V, qui regroupe notamment les salariés disposant d'une formation bancaire et effectuant de manière indépendante un travail bancaire qualifié, prévue par la convention collective applicable aux employés de banque et aux banquiers en Autriche (ci-après la « convention collective »).
- 11 M<sup>me</sup> Brunnhofner en déduit qu'elle exerçait le même travail que son collègue masculin ou, à tout le moins, un travail de valeur égale.
- 12 Il ressort du dossier que M<sup>me</sup> Brunnhofner était affectée au service « Étranger » de la Banque et avait pour mission de contrôler les crédits. Il était prévu que, au

terme d'une période de formation, elle serait nommée à la direction dudit service. En raison de problèmes tant professionnels que personnels apparus avant même que son collègue masculin ne soit engagé, elle n'a cependant pas obtenu une telle nomination, mais a été affectée au service juridique, où elle n'a, semble-t-il, pas davantage donné satisfaction, et elle a été licenciée le 31 juillet 1997.

- 13 Saisie par M<sup>me</sup> Brunnhofer, la commission pour l'égalité de traitement du Bundeskanzleramt (services de la Chancellerie fédérale) a conclu qu'une discrimination au sens de la loi autrichienne sur l'égalité de traitement, destinée à transposer la directive, ne pouvait être exclue s'agissant de la fixation de la rémunération de l'intéressée.
- 14 M<sup>me</sup> Brunnhofer a alors intenté devant l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (Autriche) une action judiciaire tendant à la condamnation de la Banque à lui verser une indemnité de plus de 160 000 ATS à titre de réparation de la discrimination salariale fondée sur le sexe dont elle prétendait avoir été victime.
- 15 La juridiction de première instance ayant rejeté son recours par jugement du 16 décembre 1998, M<sup>me</sup> Brunnhofer a interjeté appel devant l'Oberlandesgericht Wien.
- 16 La Banque conteste l'existence d'une discrimination contraire au principe de l'égalité des rémunérations dont aurait été victime M<sup>me</sup> Brunnhofer.
- 17 D'une part, elle fait valoir que, en réalité, le salaire global des deux travailleurs concernés n'était pas différent, dans la mesure où, contrairement à son collègue

masculin, M<sup>me</sup> Brunnhofer n'était pas tenue d'effectuer régulièrement les heures supplémentaires prévues dans le forfait d'heures supplémentaires que la Banque lui avait alloué.

- 18 D'autre part, elle soutient que des raisons objectives expliquaient la différence quant à la majoration individuelle accordée à chacun d'eux.
- 19 En effet, selon la Banque, même si les deux postes de travail en cause ont, dans un premier temps, été considérés comme étant de valeur égale, le collègue masculin de M<sup>me</sup> Brunnhofer a, en fait, exercé des activités plus importantes, dans la mesure où il aurait été en charge des clients importants et aurait disposé d'un pouvoir commercial pour prendre des engagements liant la Banque. En revanche, un tel pouvoir n'aurait pas été conféré à M<sup>me</sup> Brunnhofer qui aurait eu moins de contacts avec les clients, ce qui expliquerait qu'elle bénéficiait d'une majoration de salaire inférieure à celle accordée à son collègue masculin.
- 20 En outre, la qualité du travail des deux employés en question aurait été différente. En effet, après des débuts prometteurs, les prestations de M<sup>me</sup> Brunnhofer auraient été de plus en plus mauvaises, notamment à partir du début de l'année 1994, soit à un moment où le collègue masculin de cette dernière n'avait pas encore été recruté.
- 21 À cet égard, M<sup>me</sup> Brunnhofer rétorque que la qualité du travail n'est pas pertinente aux fins de la fixation de la rémunération lors du recrutement, étant donné que la valeur des prestations fournies ne peut être appréciée qu'en cours d'exécution du contrat de travail.
- 22 Selon la juridiction de renvoi, la solution du litige dépend en substance des points de savoir si, d'une part, ainsi que le prétend M<sup>me</sup> Brunnhofer, il est possible de

considérer qu'il existe un même travail ou un travail ayant une valeur égale, dès lors que les travailleurs concernés sont classés dans la même catégorie professionnelle par la convention collective et si, d'autre part, comme la Banque le soutient, une différence dans la capacité individuelle de travail des deux employés se traduisant, en particulier, par la mauvaise qualité du travail fourni par l'un de ceux-ci, laquelle ne peut à l'évidence être décelée qu'un certain temps après son engagement, est de nature à justifier le versement d'une rémunération inégale.

- 23 C'est dans ces conditions que l'Oberlandesgericht Wien a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

« 1) a) Suffit-il, pour apprécier si l'on se trouve en présence d'un 'même travail' ou d'un 'même poste de travail' au sens de l'article 119 du traité CE (désormais 141) ou d'un même travail ou d'un travail auquel est attribuée une valeur égale au sens de la directive 75/117/CEE, dans le contexte de majorations, stipulées dans des contrats individuels, à des rémunérations fixées par convention collective, de vérifier que les deux travailleurs comparés sont classés dans la même catégorie professionnelle par la convention collective?

b) Au cas où la question posée sous 1) a) appellerait une réponse négative:

Dans le cas exposé sous 1) a), le classement identique dans la convention collective constitue-t-il un indice de l'existence d'un même travail ou d'un travail de valeur égale au sens de l'article 119 (article 141) du traité et de la directive 75/117/CEE, de telle sorte que l'employeur doit prouver le caractère distinct de l'activité?

c) L'employeur peut-il justifier la différence de rémunération par des circonstances non prises en compte dans les conventions collectives?

d) Au cas où la question posée sous 1) a) ou 1) b) appellerait une réponse affirmative:

En est-il également ainsi lorsque le classement dans la catégorie professionnelle par la convention collective découle d'une description très générale?

2) a) Les dispositions de l'article 119 (141) du traité et de la directive 75/117/CEE reposent-elles sur une notion de travailleur qui serait tout au moins uniforme dans la mesure où les obligations du travailleur en vertu du contrat de travail ne relèvent pas uniquement de la norme définie de manière générale, mais dépendent également de la capacité de travail personnelle et individuelle du travailleur?

b) L'article 119 (141) du traité CE et/ou l'article 1<sup>er</sup> de la directive 75/117/CEE doivent-ils être interprétés en ce sens que la fixation d'une rémunération différente peut également être justifiée objectivement par des circonstances dont la preuve ne peut être apportée qu'a posteriori, et en particulier la qualité du travail d'un travailleur donné? »

## Sur les questions préjudicielles

### *Observations liminaires*

- 24 Il ressort du dossier que la juridiction de renvoi a saisi la Cour à titre préjudiciel sur l'interprétation des articles 119 du traité et 1<sup>er</sup> de la directive, en vue de lui permettre d'apprécier s'il y a discrimination fondée sur le sexe interdite par le droit communautaire dans un cas où le travailleur féminin concerné reçoit la même rémunération de base, fixée par convention collective, que son collègue masculin de référence, mais perçoit dès son entrée en service une majoration mensuelle de salaire, convenue dans le contrat individuel de travail, qui s'avère d'un montant inférieur à celui versé audit travailleur masculin, alors que les deux travailleurs en cause sont classés au même échelon de la même catégorie professionnelle figurant à la convention collective qui régit leur emploi.
- 25 Les questions posées par cette juridiction, qu'il convient d'examiner ensemble, portent en substance, en premier lieu, sur la notion de « même travail », de « même poste de travail » et de « travail auquel est attribuée une valeur égale » au sens des articles 119 du traité et 1<sup>er</sup> de la directive, en deuxième lieu, sur les règles de preuve relatives à l'existence d'une inégalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, ainsi que d'éventuelles justifications objectives d'une différence de traitement constatée, et, en troisième lieu, sur le point de savoir si certains facteurs déterminés, tels que la capacité de travail personnelle ou la qualité du travail accompli, sont susceptibles d'être valablement invoqués par l'employeur aux fins de justifier le paiement à un travailleur tel que la requérante au principal d'une rémunération inférieure à celle versée à son collègue masculin.
- 26 En conséquence, ces questions ont trait à la fois à certaines des conditions qui déterminent l'application même du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins et à différentes circonstances invoquées par l'employeur pour justifier en l'occurrence l'existence d'une

différence quant au montant de la majoration individuelle de salaire allouée à chacun des employés concernés.

- 27 À titre liminaire, il y a lieu de rappeler que l'article 119 du traité pose le principe selon lequel un même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale doit être rémunéré de la même façon, qu'il soit accompli par un homme ou par une femme (voir en ce sens, notamment, arrêt du 30 mars 2000, JämO, C-236/98, Rec. p. I-2189, point 36).
- 28 Ainsi que la Cour l'a déjà jugé dans l'arrêt du 8 avril 1976, Defrenne II (43/75, Rec. p. 455, point 12), ce principe, qui constitue l'expression spécifique du principe général d'égalité interdisant de traiter de manière différente des situations comparables, à moins que la différenciation ne soit objectivement justifiée, fait partie des fondements de la Communauté.
- 29 La Cour a également jugé de façon constante que la directive est destinée essentiellement à faciliter l'application concrète du principe de l'égalité des rémunérations qui figure à l'article 119 du traité et n'affecte en rien le contenu ni la portée de ce principe, tel que défini par cette disposition (voir, notamment, arrêts du 17 mai 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, point 11, et JämO, précité, point 37), en sorte que les notions utilisées tant par celle-ci que par la directive ont la même signification (voir, en ce qui concerne la notion de «rémunération», arrêt du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez, C-167/97, Rec. p. I-623, point 35, et celle de «même travail», arrêt du 11 mai 1999, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, Rec. p. I-2865, point 23).
- 30 Ainsi compris, le principe fondamental énoncé à l'article 119 du traité et précisé par la directive s'oppose en principe à toute inégalité de rémunération entre un travailleur féminin et un travailleur masculin pour un même poste de travail ou

un travail de valeur égale, quel que soit le mécanisme qui détermine cette inégalité (voir arrêt Barber, précité, point 32), à moins que la différence de rémunération ne soit justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination liée à la différence de sexe (voir, notamment, arrêts du 27 mars 1980, Macarthys, 129/79, Rec. p. 1275, point 12, et du 17 juin 1998, Hill et Stapleton, C-243/95, Rec. p. I-3739, point 34).

- 31 En vue de donner une réponse utile à la juridiction de renvoi, il convient dès lors d'examiner successivement ces différents éléments.

*Sur l'existence d'une inégalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins*

- 32 Il résulte de la jurisprudence de la Cour que, l'article 119 du traité ayant un effet impératif, la prohibition de discriminations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins s'impose non seulement à l'action des autorités publiques, mais s'étend également, ainsi qu'il ressort au demeurant du libellé de l'article 4 de la directive, à toutes conventions visant à régler de façon collective le travail salarié et aux contrats entre particuliers (voir en ce sens, notamment, arrêt Defrenne II, précité, point 39).
- 33 S'agissant de la notion de rémunération visée aux articles 119 du traité et 1<sup>er</sup> de la directive, elle comprend, selon une jurisprudence également constante, tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient payés, serait-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (voir, notamment, arrêts précités Barber, point 12, et JämO, point 39).

- 34 Or, la majoration mensuelle de salaire en cause au principal constitue incontestablement un avantage stipulé par le contrat individuel de travail et payé par l'employeur aux deux travailleurs concernés en raison de leur emploi auprès de la Banque. Ladite majoration doit, dès lors, être qualifiée de rémunération au sens des articles 119 du traité et 1<sup>er</sup> de la directive.
- 35 Il ressort en outre de la jurisprudence que, quant à la méthode à retenir pour vérifier le respect du principe de l'égalité des rémunérations à l'occasion d'une comparaison de celles-ci au regard des travailleurs concernés, une véritable transparence, permettant un contrôle efficace, n'est assurée que si ledit principe s'applique à chacun des éléments de la rémunération respectivement accordée aux travailleurs masculins et aux travailleurs féminins, à l'exclusion d'une appréciation globale des avantages consentis aux intéressés (voir arrêt Barber, précité, points 34 et 35).
- 36 Cette interprétation est au demeurant corroborée par les termes mêmes de l'article 1<sup>er</sup> de la directive, selon lequel 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.
- 37 Dans ces conditions, c'est à juste titre que la juridiction de renvoi se fonde sur une inégalité entre le montant de la majoration individuelle de salaire versé mensuellement à la requérante au principal et celui alloué à son collègue masculin de référence, même s'il est constant que les deux travailleurs concernés perçoivent la même rémunération de base et indépendamment de l'allégation de la Banque selon laquelle le salaire global des intéressés serait identique.

- 38 Cette constatation n'est toutefois pas suffisante pour conclure à l'existence d'une discrimination interdite par le droit communautaire.
- 39 En effet, d'une part, étant donné que le principe de l'égalité des rémunérations au sens des articles 119 du traité et 1<sup>er</sup> de la directive présuppose que les travailleurs masculins et féminins qui en bénéficient se trouvent dans des situations identiques ou comparables (voir, en ce sens, arrêt du 9 novembre 1993, Roberts, C-132/92, Rec. p. I-5579, point 17), il convient encore de vérifier si les travailleurs concernés exercent un même travail ou un travail auquel peut être attribuée une valeur égale.
- 40 D'autre part, les différences de traitement prohibées par l'article 119 du traité sont exclusivement celles qui sont fondées sur la différence de sexe des travailleurs concernés (arrêt du 31 mars 1981, Jenkins, 96/80, Rec. p. 911, point 10).

*Sur l'existence d'un même travail ou d'un travail de valeur égale*

- 41 À cet égard, la juridiction de renvoi demande en substance si le fait que le travailleur féminin qui prétend être victime d'une discrimination fondée sur le sexe et le travailleur masculin de référence sont classés dans la même catégorie professionnelle prévue par la convention collective régissant leur emploi suffit pour conclure que les deux travailleurs concernés exercent un même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale au sens des articles 119 du traité et 1<sup>er</sup> de la directive.
- 42 En vue de répondre à cet aspect des questions préjudicielles, il y a lieu de rappeler qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour que la portée des notions de « même travail », « même poste de travail » et « travail de valeur égale » visées aux

articles 119 du traité et 1<sup>er</sup> de la directive revêt un caractère purement qualitatif, en ce qu'elle s'attache exclusivement à la nature des prestations de travail effectivement accomplies par les intéressés (voir arrêts Macarthy, précité, point 11, et du 1<sup>er</sup> juillet 1986, Rummler, 237/85, Rec. p. 2101, points 13 et 23).

- 43 Aussi la Cour a-t-elle jugé à plusieurs reprises que, pour apprécier si des travailleurs exercent un même travail ou un travail auquel une valeur égale peut être attribuée, il convient de rechercher si ces travailleurs, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable (voir arrêts du 31 mai 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Rec. p. I-1275, points 32 et 33, et Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, précité, point 17).
- 44 Il s'ensuit que la classification des travailleurs concernés dans la même catégorie professionnelle prévue par la convention collective applicable à leur emploi n'est pas, à elle seule, suffisante pour conclure qu'ils accomplissent le même travail ou un travail de valeur égale.
- 45 En effet, une telle classification n'exclut pas l'existence d'autres indices à l'appui de cette conclusion.
- 46 Une telle interprétation n'est pas infirmée par le fait, souligné par la juridiction de renvoi dans sa première question, sous d), que la catégorie professionnelle en cause prévue par la convention collective fait l'objet d'une description très générale des fonctions qu'elle vise.

- 47 En effet, en tant qu'indices, les indications générales figurant dans la convention collective doivent, en tout état de cause, être corroborées par des facteurs précis et concrets déduits des activités effectivement exercées par les travailleurs concernés.
- 48 Il importe dans ces conditions de vérifier si, compte tenu d'un faisceau d'éléments factuels, tels que la nature des activités effectivement confiées à chacun des travailleurs en cause au principal, les conditions de formation exigées pour leur exercice et les conditions de travail dans lesquelles ces activités sont en réalité effectuées, ces derniers exercent en fait un même travail ou un travail comparable.
- 49 Il appartient à la juridiction nationale, seule compétente pour constater et apprécier les faits, de déterminer si, au regard de la nature concrète des activités exercées par les intéressés, une valeur égale peut être attribuée à celles-ci (voir arrêt JämO, précité, point 48).
- 50 Dans l'affaire au principal, il incombe plus particulièrement à la juridiction nationale d'apprécier si la requérante et son collègue masculin de référence effectuent un travail comparable, même si, ainsi qu'il ressort de l'ordonnance de renvoi, ce dernier est chargé du service des clients importants et dispose à cet effet d'un pouvoir commercial, alors que la première, qui contrôle les crédits, a moins de contacts avec les clients et ne peut pas prendre d'engagements liant directement son employeur.

### *Sur la charge de la preuve*

- 51 Par cet aspect des questions préjudicielles, la juridiction nationale demande en substance à quelle partie au principal il incombe d'apporter la preuve de

l'existence d'une inégalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, ainsi que de circonstances susceptibles de justifier objectivement cette différence de traitement.

- 52 À cet égard, il y a lieu de relever qu'il appartient normalement à la personne qui allègue des faits au soutien d'une demande d'apporter la preuve de leur réalité. La charge de prouver l'existence d'une discrimination de rémunération fondée sur le sexe incombe donc, en principe, au travailleur qui, s'estimant victime d'une telle discrimination, engage une action juridictionnelle contre son employeur en vue d'obtenir la disparition de cette discrimination (voir arrêt du 27 octobre 1993, Enderby, C-127/92, Rec. p. I-5535, point 13).
- 53 Il ressort certes de la jurisprudence de la Cour que la charge de la preuve peut être déplacée lorsque cela s'avère nécessaire pour ne pas priver les travailleurs victimes d'une discrimination apparente de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations (voir arrêt Enderby, précité, point 14).
- 54 Ainsi, notamment, lorsqu'une entreprise applique un système de rémunération consistant dans un mécanisme de majorations individuelles appliquées aux salaires de base, qui est caractérisé par un manque total de transparence, l'employeur a la charge de prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire, dès lors que le travailleur féminin établit, par rapport à un nombre relativement important de salariés, que la rémunération moyenne des travailleurs féminins est inférieure à celle des travailleurs masculins (arrêt du 17 octobre 1989, Danfoss, 109/88, Rec. p. 3199, point 16).
- 55 En effet, dans un tel système, les travailleurs féminins sont dans l'impossibilité de comparer les différentes composantes de leur salaire avec celles de la rémunération de leurs collègues masculins qui font partie de la même classe salariale et ne peuvent établir de différence qu'entre des rémunérations moyennes, de sorte

qu'ils seraient privés en pratique de toute possibilité de contrôler effectivement le respect du principe de l'égalité des rémunérations s'il n'incombait pas à l'employeur d'indiquer la manière dont il a appliqué les critères de majoration (voir arrêt Danfoss, précité, points 10, 13 et 15).

- 56 Toutefois, de telles circonstances particulières n'existent pas dans l'affaire au principal, relative à un cas où est en cause une inégalité, d'ailleurs non contestée, d'un élément précis de la rémunération globale allouée par l'employeur à deux travailleurs isolés de sexe différent, si bien que la jurisprudence rappelée aux points 53 à 55 du présent arrêt n'est pas transposable à ladite affaire.
- 57 Conformément aux règles normales en matière d'administration de la preuve, il incombe dès lors à la requérante au principal d'établir, devant la juridiction de renvoi, que les conditions permettant de présumer l'existence d'une inégalité de rémunération interdite par l'article 119 du traité et par la directive sont réunies.
- 58 Il appartient en conséquence à la requérante au principal de prouver par toute voie de droit qu'elle perçoit une rémunération inférieure à celle versée par la Banque à son collègue masculin de référence et qu'elle exerce en réalité un même travail ou un travail de valeur égale, comparable à celui effectué par ce dernier, de sorte qu'elle est ainsi, à première vue, victime d'une discrimination qui ne n'explique que par la différence de sexe.
- 59 Contrairement à ce que semble admettre la juridiction de renvoi, l'employeur n'est donc pas tenu de démontrer que les activités des deux travailleurs concernés sont distinctes.

- 60 Au cas où la requérante au principal rapporterait la preuve que les critères relatifs à l'existence d'une différence de rémunération entre un travailleur féminin et un travailleur masculin ainsi que d'un travail comparable sont remplis en l'espèce, il existerait une apparence de discrimination et il incomberait alors à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité des rémunérations.
- 61 À cet effet, l'employeur aurait la possibilité de contester que les conditions d'application dudit principe sont réunies, en établissant par toute voie de droit, notamment, que les activités réellement exercées par les deux travailleurs concernés ne sont en fait pas comparables.
- 62 Par ailleurs, l'employeur pourrait justifier la différence de rémunération constatée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, en prouvant qu'une différence indépendante du sexe explique le versement d'une majoration mensuelle supérieure au collègue masculin de référence de l'employée en cause au principal.

*Sur les justifications objectives de l'inégalité de rémunération*

- 63 À cet égard, la juridiction de renvoi demande en substance si une différence de rémunération entre un travailleur féminin et un travailleur masculin pour un même travail ou un travail de valeur égale est susceptible d'être justifiée objectivement, d'une part, par des circonstances non prises en considération par la convention collective applicable aux travailleurs concernés, et, d'autre part, par des facteurs qui ne sont connus qu'après l'entrée en service des travailleurs et ne peuvent être appréciés qu'en cours d'exécution du contrat de travail, tels qu'une différence dans la capacité individuelle de travail des intéressés ou dans la qualité des prestations d'un travailleur par rapport à celles de son collègue.

- 64 Ladite juridiction cherche ainsi à déterminer certains critères juridiques permettant d'établir l'existence d'une justification objective d'une inégalité de traitement à première vue fondée sur le sexe.
- 65 Dans le cadre d'un renvoi préjudiciel, s'il appartient en dernier lieu à la juridiction nationale, qui est seule compétente pour apprécier les faits, de constater l'existence, dans l'affaire concrète dont elle est saisie, de raisons objectives et étrangères à toute discrimination fondée sur le sexe de nature à justifier ladite inégalité, la Cour, appelée à fournir au juge national des réponses utiles, est toutefois compétente pour donner des indications tirées du dossier de l'affaire au principal ainsi que des observations qui lui ont été soumises, susceptibles de permettre à la juridiction de renvoi de statuer (voir arrêt Seymour-Smith et Perez, précité, points 67 et 68).
- 66 Or, il convient de rappeler la jurisprudence selon laquelle une différence de rémunération des travailleurs féminins par rapport à des travailleurs masculins pour un même travail ou un travail de valeur égale doit en principe être considérée comme contraire à l'article 119 du traité et, par conséquent, à la directive. Il n'en irait autrement qu'au cas où la différence de traitement se justifierait par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (voir, notamment, arrêts précités Macarthys, point 12, et Hill et Stapleton, point 34).
- 67 En outre, le motif invoqué par l'employeur pour expliquer l'inégalité doit répondre à un besoin véritable de l'entreprise, être apte à atteindre l'objectif poursuivi et être nécessaire à cet effet (voir arrêt du 13 mai 1986, Bilka, 170/84, Rec. p. 1607, point 36).
- 68 S'agissant plus particulièrement de la première branche de ce dernier aspect des questions préjudicielles telles que reformulées, relatif aux éventuelles justifications d'une inégalité de traitement, il suffit de constater qu'il résulte de ce qui précède que l'employeur peut valablement expliquer la différence de rémunéra-

tion notamment par des circonstances non prises en considération par la convention collective applicable aux travailleurs concernés, pour autant qu'elles constituent des raisons objectivement justifiées, étrangères à toute discrimination fondée sur le sexe et conformes au principe de proportionnalité.

- 69 Cette appréciation des faits incombe à la juridiction nationale dans chaque affaire qui lui est soumise, compte tenu de tous les éléments du dossier.
- 70 S'agissant de la seconde branche dudit aspect des questions préjudicielles telles que reformulées, force est de constater que l'article 119, troisième alinéa, du traité opère une distinction nette entre le travail payé à la tâche et le travail payé au temps.
- 71 Dans le premier cas, ladite disposition prévoit que la rémunération accordée doit être établie sur la base d'une même unité de mesure, sans autre précision.
- 72 Or, s'agissant du travail payé à la tâche, il est essentiel que l'employeur puisse tenir compte de la productivité des travailleurs et, dès lors, de leur capacité individuelle de travail.
- 73 Dans ce contexte, la Cour a au demeurant déjà jugé que, dans l'hypothèse où l'unité de mesure est la même pour deux groupes de travailleurs effectuant un même travail rémunéré aux pièces, le principe de l'égalité des rémunérations n'interdit pas que ces travailleurs perçoivent des rémunérations différentes, dès

lors que celles-ci sont la conséquence des résultats différents du travail individuel (voir, en ce sens, arrêt Royal Copenhagen, précité, point 21).

- 74 En revanche, dans le second cas, le critère retenu par l'article 119, troisième alinéa, du traité est le « même poste de travail »; cette notion équivalant à celle de « même travail » utilisée au premier alinéa de cette disposition et à l'article 1<sup>er</sup> de la directive.
- 75 Or, ainsi qu'il a été rappelé aux points 42, 43 et 48 du présent arrêt, une telle notion est définie sur la base de critères objectifs, au nombre desquels ne figure pas le facteur, essentiellement subjectif et variable, du rendement de chaque travailleur pris isolément.
- 76 Dans la mesure où les questions concernent incontestablement des activités payées au temps, ainsi que la juridiction nationale l'a d'ailleurs relevé dans son ordonnance de renvoi, il découle de ce qui précède que des circonstances liées à la personne du travailleur et qui ne sauraient être déterminées objectivement lors de son engagement, mais ne se révèlent qu'au cours de l'exécution concrète de ses activités, telles que la capacité personnelle de travail ou la qualité des prestations effectivement accomplies par ce travailleur, ne peuvent pas être invoquées par l'employeur pour justifier la fixation, dès le début de la relation de travail, d'une rémunération différente de celle versée à un collègue de l'autre sexe qui effectue un travail identique ou comparable.
- 77 Ainsi que la Commission l'a relevé à juste titre s'agissant d'un travail payé au temps, un employeur ne saurait donc allouer un salaire inégal sur la base de la qualité des prestations fournies lors de l'accomplissement effectif du travail qui leur avait été initialement confié qu'en accordant des fonctions différentes aux

travailleurs concernés, par exemple en affectant à un autre poste de travail l'employé dont les prestations se révèlent non conformes aux attentes. En effet, rien n'empêche que, dans des circonstances telles que celles décrites au point précédent, il puisse être valablement tenu compte des capacités individuelles pour influencer le déroulement de la carrière d'un travailleur par rapport à celle de son collègue et, partant, l'affectation ainsi que la rémunération subséquentes des intéressés, quand bien même ceux-ci auraient, au début de la relation de travail, été considérés comme accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale.

78 Il convient encore de préciser à cet égard que, contrairement à ce que la juridiction de renvoi semble admettre, il n'est pas possible de traiter de la même manière tous les éléments concernant directement la personne du travailleur et d'assimiler ainsi, notamment, la formation professionnelle nécessaire pour exercer l'activité en cause et les résultats concrets de celle-ci. En effet, si la formation professionnelle constitue un critère valable, aux fins non seulement de vérifier si les travailleurs effectuent ou non un même travail, mais également de justifier objectivement, le cas échéant, une différence dans les rémunérations attribuées à des travailleurs exerçant une activité comparable (voir, en ce sens, arrêt *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, précité, point 19), c'est en raison du fait qu'elle est objectivement connue au moment de l'engagement du travailleur, alors que les prestations de travail ne peuvent être appréciées que par la suite et ne sont donc pas de nature à motiver valablement une inégalité de traitement dès l'entrée en fonction des travailleurs concernés.

79 Dans ces conditions, l'employeur ne saurait, au moment de l'engagement des travailleurs concernés, verser à un employé déterminé une rémunération inférieure à celle allouée à son collègue de l'autre sexe, et justifier par la suite cette différence en invoquant la meilleure qualité du travail fourni par ce dernier ou en se fondant sur la circonstance que la qualité du travail accompli par le premier n'aurait cessé de diminuer après son entrée en fonction, lorsqu'il est établi que les intéressés exercent effectivement le même travail ou, à tout le moins,

un travail de valeur égale. En effet, lorsque cette dernière condition est remplie, la justification d'une inégalité de traitement tirée de l'appréciation future des prestations respectives des travailleurs concernés n'est pas de nature à exclure l'existence de considérations fondées sur la différence de sexe des intéressés. Or, ainsi qu'il résulte déjà des points 30 et 66 du présent arrêt, la différence de rémunération entre un travailleur féminin et un travailleur masculin occupant un même poste de travail ne peut être justifiée que par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination liée à la différence de sexe.

80 Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre aux questions posées que le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins énoncé à l'article 119 du traité et précisé par la directive doit être interprété de la manière suivante:

- une majoration mensuelle de salaire, à laquelle les travailleurs concernés ont droit en application de leur contrat individuel de travail et versée par l'employeur en raison de leur emploi constitue une rémunération qui relève du champ d'application dudit article 119 et de la directive; l'égalité des rémunérations doit être assurée non seulement en fonction d'une appréciation globale des avantages consentis aux travailleurs, mais également au regard de chaque élément de la rémunération pris isolément;
  
- le fait que le travailleur féminin qui prétend être victime d'une discrimination fondée sur le sexe et le travailleur masculin de référence sont classés dans la même catégorie professionnelle prévue par la convention collective régissant leur emploi n'est pas, à lui seul, suffisant pour conclure que les deux travailleurs concernés exercent un même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale au sens des articles 119 du traité et 1<sup>er</sup> de la

directive, cette circonstance ne constituant qu'un indice parmi d'autres que ce critère est rempli;

- en règle générale, il incombe au travailleur qui s'estime victime d'une discrimination de prouver qu'il perçoit une rémunération inférieure à celle versée par l'employeur à son collègue de l'autre sexe et qu'il exerce en réalité un même travail ou un travail de valeur égale, comparable à celui effectué par son collègue de référence; l'employeur a alors la possibilité non seulement de contester que les conditions d'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins sont réunies en l'espèce, mais également de faire valoir des motifs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe en vue de justifier la différence de rémunération constatée;
  
- une différence de rémunération est susceptible d'être justifiée par des circonstances non prises en considération par la convention collective applicable aux travailleurs concernés, à condition qu'elles constituent des raisons objectives, étrangères à toute discrimination fondée sur le sexe et conformes au principe de proportionnalité;
  
- s'agissant d'un travail payé au temps, une différence de rémunération accordée, au moment de leur engagement, à deux travailleurs de sexe opposé pour un même poste de travail ou un travail de valeur égale ne saurait être justifiée par des facteurs qui ne sont connus qu'après l'entrée en service des travailleurs concernés et ne peuvent être appréciés qu'en cours d'exécution du contrat de travail, tels qu'une différence dans la capacité individuelle de

travail des intéressés ou dans la qualité des prestations d'un travailleur déterminé par rapport à celles de son collègue.

### Sur les dépens

- 81 Les frais exposés par le gouvernement autrichien et par la Commission, 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 (sixième chambre),

statuant sur les questions à elle soumises par l'Oberlandesgericht Wien, par ordonnance du 15 juin 1999, dit pour droit:

**Le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins énoncé à l'article 119 du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE) 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, doit être interprété de la manière suivante:

- une majoration mensuelle de salaire, à laquelle les travailleurs concernés ont droit en application de leur contrat individuel de travail et versée par l'employeur en raison de leur emploi constitue une rémunération qui relève du champ d'application dudit article 119 et de la directive 75/117; l'égalité des rémunérations doit être assurée non seulement en fonction d'une appréciation globale des avantages consentis aux travailleurs, mais également au regard de chaque élément de la rémunération pris isolément;
  
- le fait que le travailleur féminin qui prétend être victime d'une discrimination fondée sur le sexe et le travailleur masculin de référence sont classés dans la même catégorie professionnelle prévue par la convention collective régissant leur emploi n'est pas, à lui seul, suffisant pour conclure que les deux travailleurs concernés exercent un même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale au sens des articles 119 du traité et 1<sup>er</sup> de la directive 75/117, cette circonstance ne constituant qu'un indice parmi d'autres que ce critère est rempli;
  
- en règle générale, il incombe au travailleur qui s'estime victime d'une discrimination de prouver qu'il perçoit une rémunération inférieure à celle versée par l'employeur à son collègue de l'autre sexe et qu'il exerce en réalité un même travail ou un travail de valeur égale, comparable à celui effectué par son collègue de référence; l'employeur a alors la possibilité non seulement de contester que les conditions d'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins sont réunies en l'espèce, mais également de faire valoir des motifs objectifs et

étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe en vue de justifier la différence de rémunération constatée;

- une différence de rémunération est susceptible d'être justifiée par des circonstances non prises en considération par la convention collective applicable aux travailleurs concernés, à condition qu'elles constituent des raisons objectives, étrangères à toute discrimination fondée sur le sexe et conformes au principe de proportionnalité;
  
- s'agissant d'un travail payé au temps, une différence de rémunération accordée, au moment de leur engagement, à deux travailleurs de sexe opposé pour un même poste de travail ou un travail de valeur égale ne saurait être justifiée par des facteurs qui ne sont connus qu'après l'entrée en service des travailleurs concernés et ne peuvent être appréciés qu'en cours d'exécution du contrat de travail, tels qu'une différence dans la capacité individuelle de travail des intéressés ou dans la qualité des prestations d'un travailleur déterminé par rapport à celles de son collègue.

Gulmann

Skouris

Schintgen

Macken

Cunha Rodrigues

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 26 juin 2001.

Le greffier

Le président de la sixième chambre

R. Grass

C. Gulmann