

Dans l'affaire 149/77

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 177 du traité CEE, par la Cour de cassation de Belgique et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

GABRIELLE DEFRENNE, ancienne hôtesses de l'air, domiciliée à Bruxelles-Jette,

et

SOCIÉTÉ ANONYME BELGE DE NAVIGATION AÉRIENNE SABENA, ayant son siège à Bruxelles,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 119 du traité CEE,

LA COUR,

composée de M. H. Kutscher, président, MM. M. Sorensen et G. Bosco, présidents de chambre, MM. A. M. Donner, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore, A. J. Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe et A. Touffait, juges,

avocat général: M. F. Capotorti
greffier: M. A. Van Houtte

rend le présent

ARRÊT

En fait

Attendu que les faits de la cause, le déroulement de la procédure et les observations présentées en vertu de l'article 20 du protocole sur le statut de la Cour de justice de la CEE peuvent être résumés comme suit:

I — Faits et procédure écrite

M^{lle} Gabrielle Defrenne a été engagée par la société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, le 10 décembre 1951, comme candidate hôtesses de l'air.

Son engagement a été confirmé, le 1^{er} octobre 1963, par un nouveau contrat d'emploi, lui conférant les fonctions de commis de bord et hôtesse de l'air — chef de cabine.

M^{lle} Defrenne a quitté ses fonctions le 15 février 1968, en application de l'article 5, alinéa 6 du contrat d'emploi du personnel navigant de bord de la Sabena, aux termes duquel le contrat du personnel féminin prend fin, de plein droit, le jour où l'agent atteint l'âge de 40 ans.

M^{lle} Defrenne a perçu, au moment de son départ, une indemnité de fin de carrière équivalant à douze mois de rémunération.

Le 9 février 1970, M^{lle} Defrenne s'est pourvue, devant le Conseil d'État de Belgique, en annulation de l'arrêté royal du 3 novembre 1969 déterminant, pour le personnel navigant de l'aviation civile, les règles spéciales pour l'ouverture du droit à la pension.

Ce recours a donné lieu, par la voie de la procédure préjudicielle, à un arrêt de la Cour de justice, le 25 mai 1971 (affaire 80/70, Recueil, p. 445), à la suite duquel le Conseil d'État a rejeté le recours de M^{lle} Defrenne par arrêt du 10 décembre 1971.

Auparavant, le 13 mars 1968, M^{lle} Defrenne avait introduit, devant le tribunal du travail de Bruxelles, un recours tendant à la condamnation de la Sabena au paiement d'arriérés de rémunération, d'un complément d'indemnité de fin de carrière et de dommages-intérêts en réparation du préjudice qu'elle aurait subi en matière de pension de vieillesse.

Le tribunal du travail de Bruxelles a, par jugement du 17 décembre 1970, déclaré non fondé l'ensemble des demandes de M^{lle} Defrenne.

M^{lle} Defrenne a, le 11 janvier 1971, relevé appel de ce jugement devant la cour du travail de Bruxelles.

Celle-ci, par arrêt du 23 avril 1975, a confirmé le jugement de première

instance sur les deuxième et troisième chefs de demande, concernant l'indemnité de fin de carrière et la pension. Sur le premier chef (arriérés de rémunération), la cour du travail de Bruxelles a saisi la Cour de justice, à titre préjudiciel, de deux questions concernant l'interprétation de l'article 119 du traité CEE.

La Cour de justice a statué sur ces questions par arrêt du 8 avril 1976 (affaire 43/75, Recueil, p. 455), à la suite duquel la cour du travail de Bruxelles, par arrêt du 24 novembre 1976, a accordé à M^{lle} Defrenne un montant de 12 716 FB à titre d'arriérés de rémunération.

Le 16 septembre 1976, M^{lle} Defrenne s'était pourvue, devant la Cour de cassation de Belgique, contre l'arrêt du 23 avril 1975 de la cour du travail de Bruxelles, dans la mesure où celui-ci a confirmé le jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 17 décembre 1970 sur les deuxième et troisième chefs de la demande (condamnation de la Sabena au paiement d'un complément d'indemnité de fin de carrière et de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi en matière de pension).

Par arrêt du 28 novembre 1977, la Cour de cassation de Belgique, troisième chambre, a décidé, en application de l'article 177 du traité CEE, de surseoir à statuer jusqu'à ce que la Cour de justice se soit prononcée, à titre préjudiciel, sur la question suivante:

L'article 119 du traité de Rome, qui consacre le principe de «l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail», doit-il, en raison de la double finalité, économique et sociale, du traité, être interprété comme prescrivant non seulement l'égalité des rémunérations, mais aussi l'égalité des conditions de travail des travailleurs masculins et féminins et, plus spécialement, l'insertion, dans le contrat d'emploi d'une hôtesse de l'air, d'une clause

fixant un terme audit contrat lorsque ce travailleur atteint l'âge de 40 ans, alors qu'il est constant que le contrat des commis de bord masculins supposés accomplir le même travail n'est pas affecté d'un tel terme, constitue-t-elle une discrimination prohibée par ledit article 119 du traité de Rome ou par un principe du droit communautaire, si cette clause peut avoir des effets pécuniaires, notamment en matière d'indemnité de fin de carrière et de pension?

L'arrêt de la Cour de cassation de Belgique a été enregistré au greffe de la Cour le 12 décembre 1977.

Conformément à l'article 20 du protocole sur le statut de la Cour de justice de la CEE, des observations écrites ont été déposées le 16 février 1978 par M^{lle} Defrenne, demanderesse en cassation, le 20 février par la Commission des Communautés européennes, le 8 mars par le gouvernement du Royaume-Uni et le 9 mars 1978 par le gouvernement de la République italienne.

La Cour, sur rapport du juge rapporteur, l'avocat général entendu, a décidé d'ouvrir la procédure orale sans instruction préalable.

II — Observations écrites déposées devant la Cour

Selon M^{lle} Defrenne, demanderesse en cassation, la Cour de justice est essentiellement appelée, en l'espèce, à décider si l'article 119 du traité CEE, qui sanctionne le principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins effectuant un même travail, permet que soient établies des conditions discriminatoires d'emploi entre ces mêmes travailleurs, en particulier lorsque celles-ci entraînent des conséquences discriminatoires sur le plan pécuniaire.

a) L'article 119 devrait, selon la méthode d'interprétation téléologique et le principe de l'effet utile, être interprété

dans une optique conforme aux objectifs du traité et de manière à avoir une efficacité qui corresponde à ces objectifs.

Un des objectifs du traité CEE consisterait dans l'abolition de toute discrimination entre citoyens des États membres, comme l'indiqueraient les articles 48 et 117. Plusieurs décisions de la Cour de justice auraient précisé cette notion de non-discrimination. Ainsi devrait se trouver réalisée, au sein de la Communauté, l'égalité d'accès à l'emploi et aux autres conditions de travail entre ressortissants communautaires de nationalités différentes; il semblerait donc impensable que cette même égalité ne soit pas assurée entre ressortissants d'un même pays, par suite notamment de conditions discriminatoires d'emploi. En ce qui concerne plus particulièrement l'article 119, la Cour aurait reconnu son caractère impératif et son applicabilité directe, notamment dans les cas de discriminations qui ont directement leur source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives du travail. Or, dans le cas d'espèce serait précisément en cause une convention collective du travail, faisant partie intégrante du contrat d'emploi, qui contiendrait, pour le personnel de bord féminin, une clause de limite d'âge à laquelle ne sont pas soumis les commis de bord masculins, effectuant un même travail; cette clause aurait manifestement un caractère discriminatoire fondé sur le sexe. Le seul fait de prévoir une limite d'âge inférieure pour les femmes pourrait être assimilé à une discrimination de rémunération, une clause de ce type ayant pour conséquence indiscutable de priver les femmes de leur emploi et donc de leur salaire à partir du moment où elle entre en vigueur.

La limite d'âge fixée dans le contrat d'emploi de M^{lle} Defrenne ne pourrait s'analyser qu'en une inaptitude physique définitive, consistant dans le fait même d'atteindre l'âge de 40 ans. Or, l'inaptitude physique définitive serait un cas

expressément prévu dans le contrat d'emploi, tant pour le personnel féminin que pour le personnel masculin. Dans ces conditions, attribuer une indemnité moindre au personnel féminin, en raison d'une inaptitude physique particulière, constituerait une discrimination, entraînant des effets pécuniaires en matière d'indemnité de fin de carrière.

Le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins exerçant un même travail serait irréalisable sans que soit, au préalable, respectée l'égalité dans les conditions d'emploi. Le contraire aboutirait à priver l'article 119 de son objectif: la discrimination dans les conditions d'emploi aboutirait à une discrimination salariale entre deux travailleurs effectuant un même travail.

b) La question posée à la Cour de justice le serait également au niveau de l'existence d'un principe de droit communautaire interdisant la discrimination entre hommes et femmes à raison du sexe.

Au regard de la notion de principe de droit ou de principe général de droit, telle qu'elle est utilisée par la Cour de cassation de Belgique, et de la jurisprudence de la Cour de justice concernant les principes généraux du droit et la protection des droits fondamentaux, il conviendrait de constater que le principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes est un principe fondamental du traité et que le statut des fonctionnaires des Communautés contient un principe général interdisant les discriminations fondées sur le sexe. Si le principe général de droit qui interdit la discrimination selon le sexe fait partie, s'agissant des fonctionnaires des institutions européennes, du droit communautaire dont la Cour de justice assure le respect, ce même principe de droit devrait s'appliquer également aux travailleurs féminins occupés dans les États membres, ceux-ci bénéficiant d'une garantie de non-discrimination,

expressément prévue à l'article 119 du traité, et qui ne serait qu'une modalité spécifique du principe général.

Par ailleurs, l'article 119 ne pourrait se comprendre, dans le droit communautaire, que comme une des expressions formelles d'un principe de non-discrimination à raison du sexe: le traité aurait pour objet d'assurer le progrès social et de poursuivre l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi; il devrait également assurer l'égalité dans la concurrence. Or, la gestion d'un personnel féminin à carrière réduite permettrait à la Sabena de bénéficier d'un avantage de l'ordre de 20 % par rapport à des compagnies d'aviation où la durée de carrière est identique pour les hommes et les femmes. L'application du principe général de non-discrimination en fonction du sexe serait donc également requise à raison des objectifs économiques du traité.

c) Ainsi, l'article 119 du traité CEE contiendrait le principe de l'égalité des conditions d'emploi, et le principe de non-discrimination en fonction du sexe serait, dans les matières couvertes par le traité — dont le travail — un principe de droit communautaire appliqué par la Cour de justice du fait des objectifs sociaux et économiques du traité.

Le gouvernement de la République italienne, après avoir exposé la situation légale en Italie en matière d'égalité de rémunération et constaté que la République italienne aurait pleinement mis en œuvre tant l'article 119 du traité que la directive du Conseil n° 75/117, 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 n° L 45, p. 19), affirme son intérêt à voir les principes d'égalité et les valeurs sociales devenir d'application générale dans tous les États membres de la Communauté.

a) Pour assurer et maintenir l'application complète et effective du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, il serait nécessaire de réaliser une égalisation, en principe, de toutes les conditions de travail qui se répercutent, directement ou indirectement, sur la rémunération. L'article 119 interdirait également les discriminations indirectes au plan des rémunérations, qui se produisent par le biais de discriminations dans les conditions de travail. Il imposerait aux États membres et à toutes les personnes opérant sur le territoire de la Communauté une obligation de résultat.

b) Le principe d'égalité entre homme et femme, dans le domaine également des conditions de travail, ne serait pas seulement affirmé par l'article 119; il serait également contenu implicitement dans l'article 117, qui vise à une égalisation dans le progrès; il s'agirait, du reste, de l'expression d'un droit fondamental.

c) La discrimination dont il s'agit dans le litige au principal paraîtrait assimilable, au sens de la jurisprudence de la Cour de justice, à une discrimination «directe»: elle aurait sa source dans une disposition contractuelle, elle pourrait être décelée sur la base d'analyses purement juridiques et elle existerait pour un même travail, accompli dans un même établissement; elle pourrait, par ailleurs, être assimilée aux discriminations «indirectes et déguisées», en ce qu'elle aurait sa source dans une disposition qui ne concerne pas directement le montant de la rémunération, mais dont l'application se répercute sur celle-ci.

Des différences dans les conditions de travail, qui influent également sur le montant des rémunérations, pourraient être justifiées par l'inégalité naturelle des sexes; toutefois, ces différences devraient être considérées comme des dérogations exceptionnelles au principe

d'égalité et devraient, en tant que telles, être traitées et réglementées par les ordres juridiques des États membres. Elles ne sauraient être établies sur la base d'un contrat et, d'une manière générale, sur la base de normes de droit privé.

d) La Cour de justice, dans son arrêt du 8 avril 1976, aurait exclu l'effet rétroactif de la reconnaissance du caractère directement applicable de l'article 119, sauf pour le litige au principal dans le cadre duquel elle est intervenue et pour les autres déjà pendants, en raison de «considérations impérieuses de sécurité juridique tenant à l'ensemble des intérêts en jeu». Le gouvernement italien — pour des raisons qu'il développe longuement — serait favorable à cette orientation; la clause de non-rétroactivité pourrait également figurer dans l'arrêt de la Cour dans la présente affaire: l'énoncé du principe de droit selon lequel l'article 119 du traité CEE interdit les discriminations dans les rémunérations entre l'homme et la femme, même si ces discriminations proviennent d'une différence dans les conditions de travail, introduirait une règle jurisprudentielle nouvelle, au sujet de laquelle subsisterait la nécessité de sauvegarder les exigences de la sécurité juridique.

e) La question posée par la Cour de cassation de Belgique pourrait recevoir la réponse suivante:

L'article 119 du traité CEE doit être interprété comme une règle ayant effet direct pour éliminer les différences existant dans les conditions de travail qui donnent lieu, directement ou indirectement, à des inégalités de rémunération pour des prestations de travail identiques ou de même valeur et qui ne sont pas raisonnablement justifiées par la différence naturelle des sexes.

L'obligation d'éliminer la différence existant dans les conditions de travail de l'homme et de la femme ne peut pas être invoquée à l'appui de revendica-

tions relatives à des périodes de rémunération antérieures à la date du présent arrêt.

Le *gouvernement du Royaume-Uni* estime que le seul objectif de l'article 119 est d'assurer que la rémunération qu'un travailleur masculin ou un travailleur féminin tire de son travail ne soit pas affectée par son sexe. Il ne viserait ni expressément ni tacitement l'inégalité fondée sur le sexe dans d'autres domaines, tels que l'âge auquel le travailleur est jugé apte ou devient inapte à occuper un emploi ou auquel le travailleur masculin ou le travailleur féminin peut prendre sa retraite et/ou obtient un droit à pension.

La Cour de justice, dans son arrêt du 8 avril 1976, aurait expressément distingué entre les discriminations directes et ouvertes et les discriminations indirectes et déguisées. Il serait de la compétence des tribunaux nationaux d'apprécier le premier type de discriminations; en ce qui concerne les discriminations indirectes et déguisées, l'adoption de mesures communautaires et nationales adéquates serait nécessaire. Les problèmes soulevés dans le litige au principal ne relèveraient pas du domaine de l'effet direct de l'article 119; ils devraient faire l'objet de mesures communautaires et nationales adéquates. Tel serait, au plan communautaire, le cas de la résolution du Conseil, du 21 janvier 1974, concernant un programme d'action sociale (JO n° C 13, p. 1) et de la directive n° 76/207, du 9 février 1976, 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 la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO n° L 39, p. 40); il en résulterait que l'action conjuguée de la Communauté et des législations nationales constitue le moyen approprié pour permettre la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi, notamment en ce

qui concerne les dispositions relatives au décès et à la retraite. Ce but ne saurait être atteint en adoptant l'interprétation, exagérée et insoutenable, que M^{lle} Defrenne tente de donner de l'article 119.

S'il était possible d'interpréter l'article 119 ou les articles 2, 3 et 117 en ce sens qu'ils créeraient une obligation de réaliser l'égalité de traitement sur un autre plan que celui de la rémunération, de telles obligations ne seraient pas directement applicables et n'engendreraient pas des droits que les juridictions internes doivent sauvegarder dans une action engagée entre particuliers. Le problème de l'égalité en matière d'âge de la retraite et de droit à pension soulèverait des questions trop complexes pour pouvoir être résolues par une application directe des dispositions du traité; une telle solution aurait, par ailleurs, des conséquences financières et économiques inacceptables.

Il conviendrait de donner à la question posée à la Cour de justice la réponse suivante:

L'article 119 du traité CEE n'impose l'égalité des conditions de travail entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins que pour autant que l'on peut considérer qu'elles ont une incidence sur la rémunération que le travailleur obtient en contrepartie du travail effectué en vertu du contrat de travail; l'insertion, dans le contrat de travail d'une femme, d'une clause stipulant la fin du contrat à un âge limite plus bas que celui qui est prévu dans le contrat des travailleurs masculins effectuant le même travail ne constitue pas une discrimination prohibée ni par l'article 119 du traité ni par quelque principe de droit communautaire qui serait d'application directe, en ce sens qu'il serait susceptible d'engendrer dans le chef des justiciables des droits que les juridictions internes doivent sauvegarder.

La *Commission des Communautés européennes* fait observer que la demanderesse en cassation invoque, à l'appui de son pourvoi, la violation tant de l'article 119 du traité CEE que d'un principe général du droit communautaire, tiré des articles 2, 3 et 117 de ce traité.

a) Il ne serait pas contesté que l'hôtesse de l'air et le commis de bord effectuent un même travail et qu'en application de l'article 119, une hôtesse de l'air doit percevoir la même rémunération qu'un commis de bord. Mais il s'agirait de savoir si, par égalité des rémunérations au sens de l'article 119, il faut également entendre égalité dans toutes les conditions de travail et si les conséquences pécuniaires de l'insertion, dans le contrat de travail d'une hôtesse de l'air, d'une clause fixant un terme à ce contrat, alors que le contrat des commis de bord n'est pas affecté d'un tel terme, sont à considérer comme contraires au principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins.

Il faudrait décider si l'article 119 a pour but d'établir un principe général d'égalité entre les hommes et les femmes, portant sur tous les éléments contractuels et réglementaires ayant un rapport quelconque avec le travail, ou bien s'il entend assurer aux travailleurs, dans chaque État membre, un salaire identique pour un même travail, indépendamment du sexe du travailleur.

Dans la première branche de l'alternative, la rémunération devrait être entendue comme visant toutes les conditions de travail et d'emploi, notamment celles relatives aux conditions d'embauche et de licenciement, y compris les prestations de sécurité sociale en général et les régimes de pension en particulier, qui se rapprocheraient le plus de la rémunération. Or, la Cour de justice aurait jugé qu'«une pension de retraite instituée dans le cadre d'un régime légal de sécurité sociale ne constitue pas un avantage payé indirectement par l'em-

ployeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier, au sens de l'article 119, alinéa 2 du traité CEE». L'article 119 aurait donc essentiellement pour but d'assurer, dans chaque État membre, une rémunération identique, directe ou indirecte, pour un même travail, aux travailleurs masculins et féminins; il n'établirait pas un principe général d'égalité entre les hommes et les femmes portant sur tous les éléments ayant un rapport quelconque avec le travail. Le caractère rigoureux du principe énoncé par l'article 119 serait directement lié à la portée limitée de son champ d'application.

La question de la fixation d'un terme, par les parties à un contrat d'emploi, n'entrerait donc pas dans le champ d'application de l'article 119.

Quant au point de savoir si les conséquences pécuniaires qui résultent de la fixation d'un tel terme ne peuvent pas non plus être considérées comme discriminatoires au sens de l'article 119, il conviendrait de constater qu'en matière de pension, la Cour de justice s'est d'ores et déjà prononcée dans son arrêt du 25 mai 1971; cet arrêt aurait servi de fondement au rejet, par la cour du travail de Bruxelles, de la demande de M^{lle} Defrenne relative à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi en matière de pension de vieillesse.

S'agissant de l'indemnité de fin carrière, M^{lle} Defrenne soutiendrait que cette indemnité est de toute évidence un avantage indirect visé par l'article 119 et qu'elle aurait dû, dès lors, toucher une indemnité égale à celle que toucherait, en application de la convention collective de 1963, un commis de bord qui, ayant la même ancienneté, serait, au même âge, déclaré définitivement inapte au service.

L'examen des droits nationaux fiscaux et sociaux ne permettrait pas de répondre sûrement à la question de savoir si une telle indemnité de fin de carrière présente ou non le caractère

d'un élément de rémunération. Au demeurant, un tel examen n'aurait que peu d'intérêt: indépendamment de ses résultats, si une indemnité était accordée à un homme en fin de carrière et refusée dans les mêmes conditions à une femme, ou accordée sur la base d'un montant plus faible, toutes choses étant égales par ailleurs, et notamment l'ancienneté de service, il s'agirait clairement d'une discrimination au sens de l'article 119. Or, dans le cas d'espèce, le même montant serait, au titre de l'indemnité de fin de carrière, versé aux hôtesses de l'air et aux commis de bord; la seule différence de traitement entre le personnel de bord féminin et le personnel de bord masculin serait l'âge auquel cette indemnité est accordée.

De même, on pourrait considérer qu'une indemnité pour inaptitude définitive au service est un avantage en espèces payé directement par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier, au sens de l'article 119. Mais là encore, il conviendrait de constater que le personnel navigant de bord, masculin ou féminin, est traité de la même manière par la Sabena et perçoit, s'il est déclaré définitivement inapte au travail, une indemnité exactement égale et calculée sur les mêmes critères, sans distinction de sexe.

M^{lle} Defrenne ferait une confusion entre deux situations de fait, donnant certes toutes deux lieu à indemnité de la part de l'employeur, mais dont la nature serait totalement différente et qui seraient difficilement comparables, à savoir, d'une part, celle de l'agent déclaré définitivement inapte au travail et, d'autre part, celle de l'agent atteint par une limite d'âge fixée conventionnellement. En tout état de cause, c'est au juge national qu'il appartiendrait de se prononcer à cet égard.

Toute la difficulté de la question résulterait de l'impossibilité de comparer, ainsi qu'il serait indiqué de le faire, des situations strictement identiques entre femme

et homme. Il serait donc très difficile de se prononcer d'une façon définitive sur ce point. La seule chose que l'on puisse affirmer serait que les discriminations dans les conditions de travail ou d'emploi ne sont pas, en tant que telles, visées par l'article 119, mais que les discriminations qui en résultent sur le plan de la rémunération sont susceptibles d'être considérées comme contraires à l'article 119.

b) En ce qui concerne les articles 2, 3 et 117 du traité, il conviendrait de retenir que le Conseil, dans sa résolution du 21 janvier 1974, a fixé parmi les actions à entreprendre celles visant à «assurer l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation et la promotion professionnelles ainsi que les conditions de travail, y compris les rémunérations», qu'en ce qui concerne les rémunérations, il a encore adopté la directive n° 75/117 et, en matière d'emploi des femmes en général, la directive n° 76/207. De cette dernière serait cependant exclue la sécurité sociale, la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement en ce domaine devant intervenir par des instruments ultérieurs. La directive n° 76/207, dans un de ses considérants, reprendrait presque textuellement l'article 117 du traité CEE. Compte tenu de la finalité sociale du traité, l'article 117 pourrait donc être considéré comme un principe général du droit communautaire, à mettre en œuvre pour parfaire l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, celle-ci n'étant pas complètement réalisée par l'article 119. Toutefois, aux termes de l'article 9 de la directive, les États membres disposeraient d'un délai de 30 mois pour mettre en vigueur les mesures nécessaires à sa mise en œuvre; ce n'est donc qu'à partir du mois d'août 1978 qu'une discrimination de limite d'âge du type de celle invoquée dans le litige au principal serait prohibée au niveau communautaire.

En l'état actuel, M^{lle} Defrenne ne pourrait faire valoir des droits sur la base d'un principe général du droit communautaire que si était reconnu à ce principe un effet direct; or, compte tenu de son libellé et de son vaste contenu, l'article 117 ne saurait se voir reconnaître ce caractère.

Ces considérations ne se rapporteraient qu'aux droits garantis par le droit communautaire et aux obligations des États membres pour son application; elles ne préjugeraient pas, d'une part de la licéité de la clause conventionnelle litigieuse au regard d'une législation nationale qui aurait d'ores et déjà été adoptée pour la mise en œuvre de la directive, ni, d'autre part, des droits fondamentaux que les États membres doivent garantir à leurs citoyens en vertu de leur Constitution ou de leurs engagements internationaux.

c) La réponse à donner à la question posée par la cour de Cassation de Belgique pourrait être la suivante:

L'article 119 du traité, qui consacre le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail, ne vise que l'égalité des rémunérations. Sont seules prohibées au titre de cette disposition les discriminations touchant, pour un même travail, toute

forme ou tout élément de rémunération, mais non les discriminations concernant les conditions d'emploi et de travail.

Conformément à l'article 9 de la directive du Conseil n° 76/207, du 9 février 1976, les États membres doivent mettre en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives pour se conformer aux dispositions de ladite directive, et notamment pour assurer aux hommes et aux femmes les mêmes conditions de travail, y compris de licenciement, sans discrimination fondée sur le sexe, dans un délai de 30 mois à compter de la notification de ladite directive.

III — Procédure orale

M^{lle} Defrenne, demanderesse en cassation, représentée par M^e Jacqueline Heynderickx, avocat au barreau de Bruxelles, le gouvernement du Royaume-Uni, représenté par M^e Peter Denys Scott, et la Commission des Communautés européennes, représentée par son conseiller juridique, M^{me} Marie-Josée Jonczy, ont été entendus en leurs observations orales et en leurs réponses à des questions posées par la Cour à l'audience du 2 mai 1978.

L'avocat général a présenté ses conclusions à l'audience du 30 mai 1978.

En droit

- 1 Attendu que, par arrêt du 28 novembre 1977, parvenu à la Cour le 12 décembre suivant, la Cour de cassation de Belgique a posé, en vertu de l'article 177 du traité CEE, une question préjudicielle relative à la portée du principe de non-discrimination entre travailleurs masculins et travailleurs féminins formulé par l'article 119 du traité;
- 2 attendu que cette question a été posée dans le cadre d'une action intentée devant les juridictions belges du travail par la demanderesse au principal,

M^{lle} Gabrielle Defrenne, ancienne hôtesse de l'air, contre la société belge de navigation aérienne Sabena, à la suite de son licenciement intervenu, conformément aux termes de son contrat d'emploi, au moment où elle atteignait la limite d'âge de 40 ans;

- 3 que M^{lle} Defrenne avait originairement introduit, sur base de l'article 119 du traité CEE, devant le tribunal du travail de Bruxelles, une action tendant à obtenir la condamnation de la Sabena au paiement,
 - 1° d'une indemnisation en raison du fait qu'elle avait, en tant que travailleur de sexe féminin, subi en matière de rémunération, une discrimination par rapport à ses collègues de sexe masculin, accomplissant le même travail en qualité de commis de bord;
 - 2° d'un complément d'indemnité de fin de carrière, représentant la différence entre l'indemnité effectivement reçue par elle à son départ et l'indemnité qu'aurait touchée un commis de bord de 40 ans et de même ancienneté déclaré définitivement inapte au service;
 - 3° de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par la demanderesse en matière de pension;
- 4 que, par jugement du 17 décembre 1970, le tribunal du travail a déclaré cette action non fondée dans son ensemble;
- 5 que, statuant sur l'appel interjeté par la demanderesse, la cour du travail de Bruxelles, par arrêt du 23 avril 1975, a confirmé le jugement rendu en première instance sur les deuxième et troisième chefs de demande;
- 6 qu'en vue de statuer sur le premier chef de demande, elle a adressé à la Cour de justice deux questions préjudicielles, qui font l'objet de l'arrêt 43/75, du 8 avril 1976 (Recueil, p. 455);
- 7 qu'à la suite de cette décision préjudicielle, la cour du travail a adjugé à la requérante les arriérés de rémunération par elle réclamés, pour un montant de 12 716 FB, augmenté des intérêts et frais, par arrêt du 24 novembre 1976;

- 8 que M^{lle} Defrenne s'étant pourvue en cassation contre l'arrêt de la cour du travail, en ce qui concerne les chefs de demande rejetés, la Cour de cassation a saisi, à son tour, la Cour de justice en vertu de l'article 177 du traité;
- 9 attendu qu'il convient de rappeler encore que, dans le même contexte, M^{lle} Defrenne avait introduit, devant le Conseil d'État de Belgique, un recours contre l'arrêté royal belge du 3 novembre 1969 relatif aux pensions de retraite du personnel navigant de l'aviation civile, portant, plus particulièrement, sur la validité d'une disposition de cet arrêté excluant les hôtesses de l'air du régime en cause;
- 10 que, de son côté, le Conseil d'État a posé à la Cour de justice des questions relatives à l'interprétation de l'article 119 du traité, qui font l'objet de l'arrêt 80/70, du 25 mai 1971 (Recueil p. 445);
- 11 attendu qu'en vue de résoudre les points de litige dont elle se trouve actuellement saisie, la Cour de cassation a posé une question préjudicielle, libellée en deux branches, qui appelle des réponses distinctes en ce qu'elle concerne, d'une part, la détermination du champ d'application de l'article 119 du traité et, d'autre part, l'existence éventuelle d'un principe général du droit communautaire visant à l'élimination des discriminations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins en matière de conditions d'emploi et de travail autres que la rémunération proprement dite;

Sur la première branche de la question, relative à la portée de l'article 119 du traité CEE

- 12 Attendu que la première branche de la question posée par la Cour de cassation vise à savoir si le principe de l'égalité des rémunérations consacré par l'article 119 peut être interprété comme exigeant, de manière générale, l'égalité des conditions de travail applicables aux travailleurs masculins et aux travailleurs féminins, de manière que constituerait une discrimination prohibée par la disposition citée l'insertion, dans le contrat d'emploi d'une hôtesse de l'air, d'une clause fixant un terme audit contrat lorsque ce travailleur atteint l'âge de 40 ans, alors qu'il est constant que le contrat des commis de bord masculins, accomplissant le même travail, n'est pas affecté d'un tel terme;

- 13 attendu que, selon la demanderesse au principal, l'article 119 devrait être interprété largement, en ce sens qu'il ne serait qu'une matérialisation spécifique d'un principe général de non-discrimination qui aurait trouvé de multiples expressions dans le traité;
- 14 que, plus particulièrement, la clause litigieuse du contrat d'emploi des hôtesses de l'air, fixant pour celles-ci un âge limite de 40 ans, serait justiciable de la règle de non-discrimination de l'article 119 en raison du fait que, d'une part, un travailleur féminin ne pourrait entrer en jouissance d'une rémunération égale à celle des travailleurs masculins qu'à la condition que soit, au préalable, respectée à son égard l'égalité des conditions d'emploi et que, d'autre part, la limite d'âge imposée par le contrat d'emploi aux hôtesses de l'air aurait des effets pécuniaires préjudiciables en matière d'indemnité de fin de carrière et de pension;
- 15 attendu que le champ d'application de l'article 119 doit être déterminé dans le cadre du système des dispositions sociales du traité, réunies dans le chapitre formé par les articles 17 et suivants;
- 16 que les conditions d'emploi et de travail sont envisagées dans leur généralité par les articles 117 et 118, dans la perspective d'une harmonisation des systèmes sociaux des États membres et d'un rapprochement de leurs législations en ce domaine;
- 17 que l'élimination des discriminations fondées sur le sexe des travailleurs fait indubitablement partie de ce programme de politique sociale et législative, précisé à certains égards par la résolution du Conseil du 21 janvier 1974 (JO n° C 13, p. 1);
- 18 que telle est également la conception qui inspire la directive du Conseil n° 76/207, du 9 février 1976, 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 (JO n° L 39, p. 40);
- 19 qu'en contraste avec les dispositions de caractère essentiellement programmatique des articles 117 et 118, l'article 119, limité au problème des discriminations en matière salariale entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, constitue une règle spéciale, dont l'application est liée à des données précises;

- 20 que, dans ces conditions, on ne saurait étendre la portée de cet article à des éléments du rapport d'emploi autres que ceux qu'il a explicitement envisagés;
- 21 qu'en particulier, le fait que la détermination de certaines conditions d'emploi — comme la fixation d'une limite d'âge particulière — peut avoir des conséquences pécuniaires n'est pas une raison suffisante pour faire rentrer de telles conditions dans le champ d'application de l'article 119, fondé sur le lien étroit qui existe entre la nature de la prestation de travail et le montant du salaire;
- 22 qu'il en est d'autant plus ainsi que le critère de référence qui est à la base de l'article 119 — à savoir le caractère comparable des prestations de travail fournies par des travailleurs de l'un ou de l'autre sexe — est un facteur à l'égard duquel tous les travailleurs se trouvent, par hypothèse, dans une situation de parité, alors que l'appréciation des autres conditions d'emploi et de travail fait intervenir, à divers égards, des facteurs liés au sexe des travailleurs, compte tenu des égards dus à la condition particulière de la femme dans le processus de travail;
- 23 que, dès lors, on ne saurait élargir les termes de l'article 119 au point, d'une part, de compromettre l'applicabilité directe qui doit être reconnue à cette disposition dans son domaine propre et, d'autre part, d'intervenir dans un domaine réservé, par les articles 117 et 118, à l'appréciation des autorités y visées;
- 24 qu'il y a donc lieu de répondre à la première branche de la question que l'article 11 du traité ne saurait être interprété comme prescrivant, en plus de l'égalité des rémunérations, aussi l'égalité des autres conditions de travail applicables aux travailleurs masculins et aux travailleurs féminins;

Sur la deuxième branche de la question, relative à l'existence d'un principe général prohibant les discriminations selon le sexe en matière de conditions d'emploi et de travail

- 25 Attendu que, par la deuxième branche de la question, il est demandé si, en dehors des dispositions spécifiques de l'article 119, il existe dans le droit communautaire un principe général prohibant les discriminations fondées sur le sexe en matière de conditions d'emploi et de travail des travailleurs masculins et des travailleurs féminins;

- 26 attendu que la Cour a déjà itérativement constaté que le respect des droits fondamentaux de la personne humaine fait partie des principes généraux du droit communautaire dont elle a pour mission d'assurer le respect;
- 27 qu'on ne saurait mettre en doute le fait que l'élimination des discriminations fondées sur le sexe fait partie de ces droits fondamentaux;
- 28 que, d'ailleurs, les mêmes conceptions sont reconnues par la Charte sociale européenne, du 18 novembre 1961, et par la Convention 111 de l'Organisation internationale du travail, concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, du 25 juin 1958;
- 29 qu'il convient de relever à cet égard que, dans ses arrêts 20/71, Sabbatini-Bertoni, du 7 juin 1972 (Recueil, p. 345) et 21/74, Airola, du 20 février 1975 (Recueil, p. 221), la Cour a reconnu la nécessité d'assurer l'égalité en matière de conditions de travail entre travailleurs masculins et travailleurs féminins employés par la Communauté elle-même, dans le cadre du statut des fonctionnaires;
- 30 que, par contre, en ce qui concerne les rapports de travail soumis au droit national, la Communauté n'avait, à l'époque des faits soumis à l'appréciation des juridictions belges, assumé aucune fonction de contrôle et de garantie en ce qui concerne le respect du principe de l'égalité entre travailleurs masculins et travailleurs féminins en matière de conditions de travail autres que les rémunérations;
- 31 qu'à l'époque considérée, ainsi qu'il a été indiqué ci-dessus, il n'existait, dans le cadre du droit communautaire, que les dispositions de caractère programmatique, formulées par les articles 117 et 118 du traité, relatives au développement général du bien-être social, notamment en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail;
- 32 qu'il en résulte que la situation soumise à l'appréciation des juridictions belges relève des dispositions et principes de droit interne et de droit international en vigueur dans cet État membre;
- 33 qu'il y a donc lieu de répondre à la deuxième branche de la question qu'à l'époque des faits qui sont à l'origine du litige au principal il n'existait pas, en ce qui concerne les rapports de travail soumis au droit national, de règle de droit communautaire prohibant les discriminations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins en matière de conditions de travail autres que le régime des rémunérations visé par l'article 119 du traité;

Quant aux dépens

- 34 Attendu que les frais exposés par le gouvernement du Royaume-Uni, par le gouvernement de la République italienne et par la Commission des Communautés européennes, qui ont soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement;
- 35 que la procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la Cour de cassation de Belgique, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens;

par ces motifs,

LA COUR,

statuant sur la question à elle soumise par la Cour de cassation de Belgique par arrêt du 28 novembre 1977, dit pour droit:

L'article 119 du traité CEE ne saurait être interprété comme prescrivant, en plus de l'égalité des rémunérations, aussi l'égalité des autres conditions de travail applicables aux travailleurs masculins et aux travailleurs féminins.

A l'époque des faits qui sont à l'origine du litige au principal, il n'existait pas, en ce qui concerne les rapports de travail soumis au droit national, de règle de droit communautaire prohibant les discriminations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins en matière de conditions de travail autres que le régime des rémunérations visé par l'article 119 du traité CEE.

Kutscher	Sørensen	Bosco	Donner	Mertens de Wilmars
Pescatore	Mackenzie Stuart	O'Keeffe	Touffait	

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg le 15 juin 1978.

Le greffier
A. Van Houtte

Le président
H. Kutscher