

comme une différenciation en fonction du temps de travail hebdomadaire, constituée ou non, en réalité, une discrimination en raison du sexe des travailleurs. Dès lors, une différence de rémunération entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel ne constitue une discrimination prohibée par l'article 119 du traité que si elle n'est en réalité qu'un moyen indirect pour réduire le niveau de rémunération des travailleurs à temps partiel en raison de la circonstance que ce groupe de travailleurs se compose, de manière exclusive ou prépondérante, de personnes de sexe féminin.

2. L'article 119 du traité CEE s'applique directement à toutes formes de discrimination susceptibles d'être constatées à l'aide des seuls critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération retenus par cette disposition, sans que des mesures communautaires ou nationales déterminant ces critères soient nécessaires pour la mise en œuvre de ceux-ci. Relève des discriminations

susceptibles d'être ainsi judiciairement constatées le cas de rémunération inégale des travailleurs masculins et des travailleurs féminins pour un même travail, accompli dans un même établissement ou service, privé ou public. Pour autant que le juge national peut établir, à l'aide des critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération, sans l'intervention de mesures communautaires ou nationales, que le fait d'accorder pour le travail à temps partiel une rémunération par heure de travail inférieure à celle accordée pour le travail à temps plein comporte une discrimination selon la différence de sexe, les dispositions de l'article 119 du traité s'appliquent directement à une telle situation.

3. L'article 1 de la directive 75/117, destiné essentiellement à faciliter l'application concrète du principe de l'égalité des rémunérations qui figure à l'article 119 du traité CEE, n'affecte en rien le contenu ou la portée de ce principe, tel que défini par cette dernière disposition.

Dans l'affaire 96/80,

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

J. P. JENKINS

et

KINGSGATE (CLOTHING PRODUCTIONS) LTD,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 119 du traité CEE et de l'article 1 de la directive du Conseil 75/117/CEE 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,

LA COUR,

composée de MM. J. Mertens de Wilmars, président, P. Pescatore, Mackenzie Stuart et T. Koopmans, présidents de chambre, A. O'Keeffe, G. Bosco, A. Touffait, O. Due et U. Everling, juges,

avocat général: M. J.-P. Warner
greffier: M. A. Van Houtte

rend le présent

ARRÊT

En fait

I — Faits et procédure écrite

1. Une entreprise productrice de vêtements pour femme, «Kingsgate (Clothing Productions) Ltd» (ci-après dénommée Kingsgate), possède à Harlow (Essex) un établissement où sont occupées 89 personnes, dont 35 de sexe masculin et 54 de sexe féminin. Les employés de sexe masculin travaillent tous, hormis un, à plein temps (40 heures par semaine); des employées de sexe féminin, par contre, cinq travaillent à temps réduit. Les employés qui travaillent à plein temps sont classés dans six grades.

En novembre 1975, peu de temps avant l'entrée en vigueur de l'Equal Pay Act de 1970, Kingsgate a fixé la rétribution de chaque heure de travail à plein temps au même taux pour les hommes et pour les femmes. Elle a toutefois estimé qu'entre le travail à temps partiel et le travail à plein temps il existe, indépendamment du sexe du travailleur, une diversité substantielle justifiant une rémunération diffé-

C'est ainsi que la rémunération pour le travail à temps partiel a été en l'espèce fixée à un taux inférieur de 10 % à celui appliqué au travail à plein temps. Cette diversité ne se fonderait ni sur les caractéristiques du travailleur ni sur la qualité du travail. Elle serait motivée par la nécessité:

- de décourager l'absentéisme,
- d'assurer une exploitation maximale des installations coûteuses de l'entreprise,
- d'encourager une productivité plus élevée.

Parmi les employés de sexe masculin de Kingsgate, le *seul* qui travaille à mi-temps est un travailleur qui a été récemment mis à la retraite et qui a été, par la suite, réengagé à titre exceptionnel pour accomplir à temps partiel (16 heures par semaine) un travail relevant du grade 1.

2. M^{me} Jeanette Pauline Jenkins, employée chez Kingsgate, travaille à temps partiel, plus exactement «plus ou moins 30 heures par semaine». Elle a été engagée en tant que «Special Machinist» et effectue un travail relevant du grade 2.

S'estimant lésée du fait que, tout en ayant été engagée pour effectuer le même travail que celui assuré par un de ses collègues de sexe masculin (M. Bannan) engagé à plein temps, elle percevait une rémunération par heure de travail inférieure à celle perçue par son collègue, M^{me} Jenkins a introduit une action devant l'«Industrial Tribunal». A l'appui de son recours, elle a fait valoir que cette diversité de rémunération est contraire à la «clause d'égalité de rémunération» («equality clause») insérée dans son contrat, ainsi qu'aux dispositions de la section 1 (2) (a) de l'Equal Pay Act, selon lesquelles le principe de l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes s'applique dans tous les cas où

«une femme est engagée pour effectuer un travail du même genre ('like work') que celui d'un travailleur de sexe masculin dans le même emploi».

L'employeur a reconnu que M^{me}Jenkins avait été engagée pour effectuer un travail équivalant à celui de M. Bannan. Néanmoins, il a soutenu qu'il existait «une différence déterminante, autre que la différence de sexe» entre les deux cas.

L'Industrial Tribunal a rejeté le recours de M^{me} Jenkins en affirmant que le fait de travailler pour une durée représentant 75 % de la durée du travail à plein temps (30 heures = 75 % de 40 heures) constitue une «différence substantielle, autre que celle liée au sexe», de nature à justifier, dans le cas de M^{me} Jenkins, une rémunération par heure de travail inférieure de 10 % à celle de son collègue de sexe masculin, conformément à la section 1 (3) de l'Equal Pay Act, ainsi libellée:

«La clause d'égalité n'opère pas dans les cas où l'employeur peut objectivement prouver que la diversité existant entre le contrat d'emploi d'une femme et le contrat d'emploi d'un homme est due à une diversité substantielle (autre que celle liée au sexe) entre les deux cas.»

3. M^{me} Jenkins ayant interjeté appel de cette décision devant l'«Employment Appeal Tribunal», cette juridiction a, par «order» du 25 février 1980, renvoyé à la Cour les questions suivantes:

«1) Le principe de l'égalité de rémunération qui est prévu à l'article 119 du traité CEE et à l'article 1 de la directive du Conseil du 10 février 1975 exige-t-il que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même, et cela indépendamment:

a) du nombre d'heures ouvrées par semaine, ou

b) de la question de savoir si l'employeur a économiquement intérêt à encourager [ses salariés] à faire la semaine de travail la plus longue possible, et s'il a donc intérêt à verser une rémunération plus élevée aux travailleurs faisant 40 heures par semaine qu'à ceux qui travaillent moins de 40 heures par semaine?

2) Si la réponse à la question 1 a) ou b) est négative, quels critères faut-il utiliser pour établir si le principe de l'égalité de rémunération s'applique ou non lorsqu'il existe une différence dans les salaires horaires liée au nombre total d'heures de travail par semaine?

3) La réponse à la question 1 a) ou b) ou à la question 2 serait-elle différente (et, dans ce cas, à quels

égards) s'il devait s'avérer qu'un pourcentage considérablement plus faible de travailleurs féminins que de travailleurs masculins est en mesure d'effectuer le nombre minimum d'heures par semaine qui est requis pour pouvoir prétendre au salaire horaire à taux plein?

- 4) Les dispositions de l'article 119 du traité CEE ou de l'article 1 de la directive précitée qui sont applicables à la matière, selon le cas, sont-elles directement applicables en l'occurrence dans les États membres?»

L'ordonnance de renvoi a été enregistrée au greffe de la Cour le 12 mars 1980.

Conformément à l'article 20 du protocole sur le statut de la Cour de justice des CE, des observations écrites ont été déposées par M^{me} J. P. Jenkins, représentée par MM. A. Lester Q. C. et J. Hand, barrister, agissant sur instructions de MM. Mills, Curry et Gaskell, sollicitors, par le gouvernement du Royaume-Uni, représenté par M. R. D. Munrow, du Treasury Solicitor's Department, par le gouvernement du royaume de Belgique, représenté par M. J. Dufour, conseiller adjoint au ministère des affaires étrangères, et par la Commission des Communautés européennes, représentée par M. J. Forman, membre de son service juridique, en qualité d'agent.

Sur rapport du juge rapporteur, l'avocat général entendu, la Cour a décidé d'ouvrir la procédure orale sans mesures d'instruction préalables. Elle a toutefois invité la Commission à répondre par écrit, avant le 1^{er} novembre 1980, à la question suivante: «Est-ce qu'il existe, dans les États membres autres que la Belgique et le Royaume-Uni, une législa-

tion disant que le taux de rémunération des employés à temps réduit doit être calculé en proportion des rémunérations à temps plein?»

La Commission a répondu à cette question par lettre du 28 octobre 1980.

II — Observations présentées conformément à l'article 20 du protocole sur le statut de la Cour de justice des CE

M^{me} Jenkins observe que la question qui se pose dans le cas d'espèce est celle de savoir si et, dans l'affirmative, dans quelles circonstances le principe de l'égalité des rémunérations, contenu à l'article 119 du traité et à l'article 1 de la directive 75/117/CEE, s'applique aux travailleurs à temps partiel à l'intérieur de la Communauté européenne.

Il pourrait être utile, dès le début, de situer cette question dans son contexte élargi, en rappelant que la grande majorité des travailleurs à temps partiel dans la Communauté sont des femmes et qu'au Royaume-Uni la proportion des femmes dans le travail à temps partiel est encore plus élevée que dans les autres États membres.

L'Equal Pay Act de 1970 déclarerait à sa section 1 (3) qu'une différence entre le contrat de travail d'une femme et celui d'un homme est justifiable si l'employeur prouve qu'elle est fondée sur une différence déterminante (autre que la différence de sexe) entre les deux cas. Or, selon certaines décisions de l'Employment Appeal Tribunal, sur lesquelles la «Court of Appeal» n'a pas eu l'occasion de se prononcer, une différence dans les heures de travail accomplies rentrerait précisément dans la notion de différence déterminante.

À l'encontre de cette jurisprudence, M^{me} Jenkins fait valoir qu'elle est, en tout état de cause, incompatible avec le principe énoncé par la «Court of Appeal» dans l'affaire *Clay Cross (Quarry Services) Ltd Fletcher* (1979) ICR 1 et d'après lequel le nombre d'heures ouvrées par semaine et les intentions de l'employeur seraient des facteurs extrinsèques et peu pertinents lorsqu'il s'agit de prouver qu'il n'y a pas de discrimination fondée sur le sexe. M^{me} Jenkins rappelle également le principe énoncé par la Cour Suprême des États-Unis dans l'affaire *Griggs/Duke Power Co.* 401 US 424 (1971), selon lequel doivent être interdites non seulement les pratiques qui visent à créer une discrimination, mais également celles qui ont pour effet de créer une discrimination indépendamment des intentions de leurs auteurs.

Après avoir ainsi illustré l'état de la législation de la jurisprudence au Royaume-Uni, pour ce qui est du problème en cause, M^{me} Jenkins aborde les questions n^{os} 1, 2 et 3, qui, à son avis, sont étroitement liées et peuvent donc être utilement examinées ensemble. Elle observe que les réponses à ces questions sont nécessaires indépendamment de la réponse à la question 4 sur l'effet direct dans les États membres du principe de l'égalité des rémunérations. En effet, en ce qui concerne le droit national, si la section 1 (3) de l'Equal Pay Act est tenue par les tribunaux du Royaume-Uni pour ambiguë dans les circonstances de l'espèce les réponses aux trois premières questions seraient utiles pour trouver une solution à cette ambiguïté (voir *Mazzalai/Ferrovia del Renon*, affaire 111/75, Recueil 1976, p. 657 à 665 (attendus 7 à 11)).

Elle rappelle, tout d'abord, la double finalité, à la fois économique et sociale, de l'article 119 et affirme que cette finalité serait tournée si le principe de l'éga-

lité des rémunérations était en réalité limité aux travailleurs à «plein temps». Une telle solution impliquerait en effet des désavantages concurrentiels tant pour les entreprises des pays qui appliquent le principe de la parité des rétributions aussi aux travailleurs à temps partiel que pour celles des États où la proportion de travailleurs à temps partiel disponibles est plus réduite. Il y aurait, en outre, une discrimination des femmes qui, du fait de leurs obligations familiales et des circonstances, ne seraient généralement pas en mesure de travailler autant d'heures par semaine que les hommes faisant le même travail.

Une interprétation aussi restrictive du principe de l'égalité des rémunérations non seulement amènerait à des conséquences absurdes (par exemple, à une différence de rétribution horaire pour des personnes travaillant respectivement 40 et 39 heures par semaine), mais faciliterait, de surcroît, sur une large échelle le détournement du principe susdit au désavantage des travailleurs féminins, qui forment la grande majorité des travailleurs à temps partiel.

Si un employeur estimait nécessaire d'encourager ses employés à travailler plus longtemps, il devrait payer un taux convenable de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées, et non pas réduire la rémunération des personnes qui travaillent à temps partiel.

Selon l'article 119, troisième alinéa, lettre b), «la rémunération accordée pour un travail payé au temps [doit être] la même pour un même poste de travail». L'élément déterminant aux fins de savoir s'il s'agit d'un même poste de travail serait la nature des prestations fournies par les travailleurs concernés, et non le nombre d'heures ouvrées par semaine. Le fait

qu'il peut être intéressant pour l'employeur de payer un taux de base plus élevé à des travailleurs faisant 40 heures par semaine qu'à ceux ayant un horaire de travail réduit, constituerait une considération extrinsèque et dépourvue de fondement, eu égard au principe de l'égalité de rémunérations. En fait, si tel n'était pas le cas, l'employeur pourrait payer les femmes moins que les hommes pour un même travail, non pas parce que ce sont des femmes, mais parce qu'elles pourraient être recrutées pour un salaire moindre que les hommes et que cela serait dans l'intérêt commercial de l'employeur.

M^{me} Jenkins ne conteste pas que, dans certains cas, la différence de rémunération horaire entre un travailleur féminin à temps partiel et un travailleur masculin à plein temps peut être objectivement justifiée par l'intervention de facteurs étrangers à toute discrimination sur la base du sexe. On pourrait, par exemple, envisager que le travailleur masculin possède des capacités ou des qualifications supérieures ou une plus grande ancienneté. Cette exception au principe de l'égalité des rémunérations devrait toutefois être strictement limitée à des différences réelles et pertinentes, personnelles aux travailleurs concernés, et ne saurait inclure les motivations de l'employeur lorsqu'elles sont étrangères aux qualités personnelles des travailleurs individuellement considérés.

De l'avis de M^{me} Jenkins, la réponse à donner à la première question devrait donc être affirmative, ce qui rendrait inutile l'examen de la deuxième question.

En ce qui concerne la troisième question, M^{me} Jenkins estime que le principe de l'égalité des rémunérations est violé non seulement lorsqu'un employeur tente de discriminer une femme en raison de son sexe, mais également lorsque l'effet de sa politique salariale est d'opérer à l'égard de la femme une discrimination fondée sur le sexe. Si une condition ou exigence qui doit être remplie pour obtenir une rémunération égale pour un même travail finit par exclure les femmes et il n'est pas possible de prouver qu'elle a un lien manifeste avec les prestations inhérentes au poste de travail, l'application de cette condition ou exigence devrait être considérée comme contraire au principe de l'égalité des rémunérations. Ce serait là faire application du principe de l'«adverse impact» énoncé par la Cour Suprême des États-Unis (affaire Griggs/Duke Power Co.) ainsi que par le Parlement britannique à la section (1) (1) (b) du Sex Discrimination Act.

Quant, enfin, à la question de l'effet direct de l'article 119 et de l'article 1 de la directive 75/117/CEE, on pourrait rappeler qu'ainsi que la Cour l'a déclaré dans son arrêt du 8 avril 1976 (affaire 43/75, Defrenne/Sabena), ces dispositions s'appliquent directement à toutes les formes de discrimination directe et ouverte, susceptibles d'être constatées à l'aide des seuls critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération, parmi lesquelles figure la rémunération inégale pour un même travail accompli dans un même établissement ou service. Or, les circonstances de l'espèce tomberaient clairement à l'intérieur du champ d'application directe de l'article 119: il serait prouvé que M^{me} Jenkins a effectué le même travail que son équivalent masculin et il n'y aurait aucune difficulté pour établir si elle a reçu un salaire inférieur.

Bien que l'«adverse impact» (effet discriminatoire) soit défini, selon la législation du Royaume-Uni, comme une «discrimination indirecte», il ne devrait pas être confondu avec la «discrimination indirecte et déguisée» qui a été décrite par la Cour comme tombant en dehors du champ d'application directe de l'article 119. En effet, on parlerait ici de «discrimination indirecte» dans le sens qu'on considère interdite toute pratique qui, bien qu'elle ne découle pas d'une volonté de discrimination, a cependant un effet discriminatoire, et non pas dans le sens d'une discrimination qui ne peut être supprimée que par des mesures législatives nationales ou communautaires plus détaillées que les dispositions précitées.

Dans le cas où, contrairement à ce que soutient M^{me} Jenkins, les circonstances visées par la troisième question seraient censées être en dehors du champ d'application directe de l'article 119, il serait alors nécessaire de se fonder également sur l'article 1 de la directive 75/117/CEE, qui prescrit l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe «dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération». Cette définition de la discrimination inclurait également toute condition pouvant causer une «discrimination indirecte» («adverse impact») au sens qu'on a déjà illustré. Dans ces circonstances, le principe de l'égalité des rémunérations, énoncé à l'article 119 du traité et défini plus en détail à l'article 1, alinéa 1, de la directive, aurait un effet direct dans les États membres de manière à conférer aux individus des droits que les juridictions nationales doivent sauvegarder.

Quant à la directive 75/117/CEE elle-même, M^{me} Jenkins observe qu'elle prévoit des normes visant à faciliter l'ap-

plication concrète du principe d'égalité de rémunération énoncé à l'article 119. Cet objectif ne pourrait être atteint en fait, si les individus n'avaient pas la possibilité de se prévaloir devant les juridictions nationales des dispositions de la directive. L'article 1, alinéa 1, de la directive serait suffisamment clair et précis pour avoir un effet direct, de sorte qu'à l'expiration de la période laissée aux États membres pour se conformer à la directive, il serait devenu parfait et s'appliquerait de manière inconditionnelle.

Dans son arrêt du 15 juin 1978 (affaire 149/77, Defrenne/Sabena), la Cour aurait d'ailleurs implicitement reconnu qu'à l'expiration du délai laissé aux États membres pour se conformer à la directive 76/207/CEE sur l'égalité de traitement, certaines dispositions de cette directive allaient produire un effet direct. Par analogie, on devrait alors admettre que l'article 1 de la directive 75/117/CEE a, à présent, une efficacité directe dans les conditions de la présente affaire.

Le *gouvernement du Royaume-Uni* observe, tout d'abord, que les dispositions de droit communautaire mentionnées dans la demande de décision préjudicielle visent seulement la discrimination fondée sur le sexe. Il s'ensuivrait que ces dispositions ne sont pas applicables lorsqu'une différence de rémunération résulte de facteurs n'ayant aucun rapport avec une discrimination fondée sur le sexe. La question de savoir si la différence s'explique ou non ainsi dans un cas d'espèce déterminé serait une question de fait qu'il appartient à la juridiction nationale de trancher. Dans l'accomplissement de cette tâche, la juridiction nationale pourrait légitimement tenir compte des considérations mentionnées dans la ques-

tion n° 1 (ou de considérations de nature similaire), non pas en ce qu'il s'agit de considérations déterminantes en soi, mais en ce qu'il peut dûment en être déduit que la différence de traitement n'est pas en réalité une discrimination fondée sur le sexe.

L'exactitude de cette opinion serait pleinement étayée par son application pratique à des cas comme celui de l'es-

En l'occurrence, il aurait été soutenu devant la juridiction nationale que la différence entre les taux de rémunération dépendait du nombre d'heures de travail; que le fait que M^{me} Jenkins était payée moins que M. Bannan était purement accidentel et n'était aucunement fonction du sexe et qu'en effet il y aurait eu la même différence de rémunération, mais en faveur de M^{me} Jenkins, si celle-ci avait travaillé à plein temps et M. Bannan à temps réduit.

D'après le gouvernement du Royaume-Uni, il s'agirait là de questions de fait sur lesquelles la juridiction nationale devrait pouvoir statuer sans être liée par une réponse affirmative aux questions 1 a) ou b).

Le gouvernement du Royaume-Uni soutient donc que le principe de l'égalité de rémunération figurant à l'article 119 du traité et à l'article de la directive 75/117/CEE s'applique seulement lorsque la différence de rémunération entre un travailleur masculin et un travailleur féminin est le résultat d'une discrimination fondée sur le sexe; que lorsqu'elle résulte d'autres facteurs, elle

n'est pas *par hypothèse* «fondée sur le sexe» et ne tombe dès lors dans le champ d'application d'aucun de ces articles; que le point de savoir si dans un cas particulier la discrimination est fondée sur le sexe ou sur d'autres facteurs est une question de fait qu'il appartient à la juridiction nationale de trancher; et en particulier, que le principe de l'égalité de rémunération n'exige pas que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même, indépendamment des circonstances décrites aux alinéas a) et b) de la question n° 1.

Quant à la deuxième question, il estime que le seul critère qui devrait être appliqué pour déterminer si le principe de l'égalité de rémunérations joue dans les circonstances visées est celui de savoir si la différence de taux de rémunération est la conséquence d'une discrimination fondée sur le sexe. L'application de ce critère appartiendrait aux juridictions nationales, qui seules seraient en mesure d'examiner en détail les faits particuliers de chaque cas d'espèce.

En outre, il estime que le libellé de l'article 119 du traité ou de l'article 1 de la directive 75/117/CEE ne permet ni d'identifier ni de déduire ni de déceler aucun critère autre que celui de savoir si la différence de traitement résulte d'une discrimination fondée sur le sexe.

Pour ce qui est de la troisième question, le gouvernement du Royaume-Uni affirme ne pas comprendre sa portée exacte. Il remarque néanmoins que, même si les circonstances décrites dans cette question existaient effectivement et résultaient d'une discrimination fondée sur le sexe, il s'agirait, en tout cas, d'une discrimination indirecte et déguisée, qui

tomberait en dehors du champ d'application des dispositions précitées.

En ce qui concerne la quatrième question, le gouvernement du Royaume-Uni admet que, dans l'hypothèse où la Cour répondrait de façon affirmative à la première question, l'effet direct de l'article 119 dans un cas tel que le cas d'espèce ne saurait être contesté.

Pour le cas où la Cour estimerait qu'il y a lieu d'interpréter l'article 1 de la directive 75/117/CEE en ce sens qu'il s'applique indépendamment des circonstances définies aux alinéas a) et b) de la première question, ledit gouvernement soutient que cet article, s'il s'applique d'une telle manière, n'a pas d'effet direct.

Le *gouvernement du royaume de Belgique* précise qu'en Belgique la rémunération des travailleurs à temps partiel peut résulter des conventions collectives de travail ou, comme il se passe le plus fréquemment, des conventions individuelles. En cas de silence desdites conventions, on pourrait néanmoins reconnaître aux travailleurs à temps partiel le droit à une rémunération proportionnée à celle des travailleurs à plein temps, comme l'admettraient d'ailleurs une partie de la jurisprudence et le Conseil national du travail. Il faudrait toutefois souligner qu'une rémunération différente du travail à temps partiel par rapport au travail à temps plein ne constituerait pas une violation du principe de l'égalité de rémunération, pour autant qu'aucune discrimination ne soit faite entre travailleurs et travailleuses.

La *Commission des Communautés européennes* observe que le juge de renvoi a prié la Cour d'examiner les questions posées comme s'il s'agissait uniquement d'effectuer une comparaison entre la rétribution d'un salarié à temps partiel

féminin et celle d'un salarié masculin à plein temps, bien que dans le cas d'espèce il s'avère, exceptionnellement, que Kingsgate employait également un (et un seul) travailleur masculin à temps partiel.

Cependant, de l'avis de la Commission, l'interprétation proposée en l'espèce pour l'article 119 devrait pouvoir être applicable, de la même manière, à la situation où non seulement des femmes, mais aussi des hommes, effectueraient un même travail à temps partiel.

La première question qui se poserait serait celle de savoir si l'expression «même poste de travail» ne peut être utilisée que dans le cas où le salarié masculin et le salarié féminin effectuent le même nombre d'heures de travail hebdomadaires.

La Commission illustre, tout d'abord, les arguments qui pourraient être invoqués pour exclure l'égalité de rémunération dans un pareil cas, à savoir:

- a) qu'il ne s'agit pas du «même poste de travail»;
- b) qu'il s'agit en réalité du même poste de travail, mais que le nombre réduit d'heures de travail procurerait à l'employeur des charges supplémentaires (financières notamment) qui pourraient être prises en considération pour octroyer au salarié à temps partiel féminin un salaire au temps inférieur.

Elle expose ensuite les arguments qui peuvent être avancés à titre de réponse.

Quant à l'opinion selon laquelle il ne s'agirait pas du même poste de travail, les versions linguistiques autres que l'anglaise sembleraient suggérer qu'en fait c'est le «poste» (slags arbeide, Arbeits-

platz, poste de travail, posto di lavoro, functie) et non le nombre d'heures de travail qui détermine si deux emplois sont, oui ou non, les mêmes. On pourrait en outre rappeler que dans son récent arrêt du 27 mars 1980 (affaire 129/72, *Macarthy Ltd/Mrs Wendy Smith*) non encore publié, la Cour a estimé que, pour déterminer si un travailleur féminin fait le même travail qu'un travailleur masculin, il faut avoir égard à la nature de ses prestations.

Si, d'après le sous-alinéa a) du troisième alinéa de l'article 119, la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche doit être établie sur la base de la même unité de mesure, la rémunération d'un même travail payé au temps devrait évidemment être établie sur la base du même tarif au temps.

D'ailleurs, d'un point de vue pratique, il pourrait sembler plutôt artificiel que, dans le cas d'une réduction de la semaine de travail normale, un travail considéré auparavant comme différent d'un autre devienne de ce seul fait «le même travail». Le même caractère artificiel pourrait être décelé dans la question de savoir si des femmes travaillant à temps partiel font le même travail que des hommes travaillant eux aussi à temps partiel, mais pendant un nombre d'heures différent.

Quant aux charges supplémentaires, la Commission a toujours estimé (et elle rappelle, à cet égard, sa prise de position du 20 juillet 1960, Bull. CE 1960, fasc. 6/7, p. 46) que «doivent être exclues toutes considérations sur le coût de l'emploi de la main-d'œuvre féminine, de même que la notion de rendement de cette main-d'œuvre dans le cas du travail payé au temps».

Toute autre approche, à moins qu'elle ne repose, dans chaque cas, sur une analyse objective, autorisée et détaillée contribuerait, par son caractère subjectif, à laisser la porte ouverte à la discrimination fondée sur le sexe. L'expérience pratique semblerait d'ailleurs démontrer à l'heure actuelle que le travail à temps partiel, en tant que tel, n'est en fait ni plus ni moins coûteux pour l'employeur que le travail à plein temps.

A l'appui de sa thèse, la Commission cite, en outre, la résolution de la conférence des États membres du 30 décembre 1961 sur l'égalisation des salaires masculins et féminins et un avis du 1^{er} juin 1978 du Comité économique et social, tous deux en ce sens que la rémunération pour un travail à temps partiel doit être proportionnée à celle pour un travail à plein temps.

De l'avis de la Commission, ses conclusions resteraient valables même lorsqu'il serait prouvé qu'il y a des travailleurs masculins qui travaillent à temps partiel et qui sont payés de la même manière que les travailleurs féminins à temps partiel, puisque les travailleurs féminins à temps partiel n'en seraient pas moins discriminés par rapport aux travailleurs masculins à plein temps faisant le même travail.

Cela n'exclurait évidemment pas qu'une différence entre deux travailleurs occupant un même poste de travail puisse s'expliquer par l'intervention de facteurs étrangers à toute discrimination selon le sexe. La question d'établir s'il en est ainsi serait une question de fait.

Toute réponse aux questions nos 2 et 3 devenant par conséquent superflue, la Commission aborde la quatrième question, relative à l'effet direct de l'article 119 ou de la directive 75/117/CEE.

Elle observe que, dès qu'il est reconnu que la notion de travail égal, contenue dans l'article 119, s'étend au travail à temps partiel, toute différence de taux entre la rémunération des salariés à plein temps masculins et celle des salariés à temps partiel féminins doit être considérée, d'après les critères d'interprétation dégagés par la jurisprudence de la Cour, comme une discrimination directe et ouverte. Dans ces conditions, il ne ferait pas de doute que l'article 119 a un effet direct. Il deviendrait alors inutile d'examiner la question de savoir si la directive 75/117/CEE a ou non un effet direct.

En conclusion, la Commission suggère qu'à la question posée par l'Employment Appeal Tribunal, il soit répondu comme suit:

- «1. Le principe, contenu dans l'article 119 du traité CEE, selon lequel les travailleurs masculins et travailleurs féminins doivent percevoir un salaire égal pour un travail égal exige que le taux de salaire de base au temps soit identique pour tous les salariés effectuant le même travail indépendamment du nombre d'heures prestées par semaine.
2. Tout montant additionnel, qui serait versé aux salariés à temps plein — ou aux salariés à temps partiel — pour des raisons relatives à leur emploi, devrait dépendre de facteurs sans rapport aucun avec le sexe des salariés.»

III — Procédure orale

M^{me} J. P. Jenkins et la Commission des Communautés européennes ont été entendues en leurs observations orales à l'audience du 26 novembre 1980.

L'avocat général a présenté ses conclusions à l'audience du 28 janvier 1981.

En droit

- 1 Par ordonnance du 25 février 1980, parvenue à la Cour le 12 mars 1980, l'Employment Appeal Tribunal du Royaume-Uni a posé, en vertu de l'article 177 du traité CEE, plusieurs questions préjudicielles relatives à l'interprétation de l'article 119 du traité CEE et de l'article 1 de la directive 75/117 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 n° L 45, p. 19).
- 2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant un travailleur de sexe féminin, occupé à temps partiel, à son employeur, une entreprise productrice de vêtements pour femmes, auquel il fait grief de lui avoir

accordé une rémunération par heure de travail inférieure à celle payée à un de ses collègues de sexe masculin, occupé à temps plein, accomplissant le même travail.

- 3 Une telle inégalité de rémunération comporterait, selon ce travailleur, une violation de la clause d'égalité, incorporée dans son contrat d'emploi en vertu de l'Equal Pay Act 1970, dont la section 1 (2) (a) prévoit l'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans tous les cas où «une femme est engagée pour effectuer un travail du même genre que celui d'un travailleur de sexe masculin engagé dans le même emploi».
- 4 L'Industrial Tribunal, saisi en première instance du litige, a constaté, dans son jugement du 5 février 1979, que, dans le cas du travail à temps partiel, une durée de travail hebdomadaire représentant, comme en l'espèce, 75 % de la durée de travail à temps plein suffit pour établir, entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein, une «différence substantielle», au sens de la section 1 (3) de la loi précitée, selon laquelle

«la clause d'égalité n'opère pas dans le cas où l'employeur peut objectivement prouver que la diversité existant entre le contrat d'emploi d'une femme et le contrat d'emploi d'un homme est due à une diversité substantielle (autre que celle liée au sexe) entre les deux cas».

- 5 La demanderesse au principal ayant interjeté appel de ce jugement devant l'Employment Appeal Tribunal, celui-ci a estimé que le litige soulevait des problèmes d'interprétation du droit communautaire et a saisi la Cour de plusieurs questions préjudicielles.
- 6 Il ressort des indications contenues dans l'ordonnance de renvoi qu'avant 1975 l'employeur versait des salaires différents à ses travailleurs masculins et féminins, alors qu'il ne faisait aucune distinction sur le plan de la rémunération par heure de travail entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein. A partir de novembre 1975, le salaire pour le travail à temps plein (c'est-à-dire le salaire de ceux qui travaillent 40 heures par semaine) est devenu le même pour les travailleurs masculins et féminins, mais en revanche le salaire horaire pour le travail à temps partiel a été fixé à un taux inférieur de 10 % à celui du salaire horaire pour le travail à temps plein.

- 7 Il ressort également de l'ordonnance de renvoi que, lors de la procédure devant l'Industrial Tribunal, les travailleurs à temps partiel, occupés chez l'employeur en cause, étaient tous de sexe féminin, le seul travailleur à temps partiel de sexe masculin employé à l'époque étant un travailleur qui venait de prendre sa retraite et qu'on avait autorisé, à titre exceptionnel et pour des courtes périodes, à continuer à travailler après l'âge normal de la retraite.
- 8 C'est en considération de ces éléments que les questions posées par l'Employment Appeal Tribunal sont ainsi libellées:
 - «1) Le principe de l'égalité de rémunération qui est prévu à l'article 119 du traité CEE et à l'article 1 de la directive du Conseil du 10 février 1975 exige-t-il que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même, et cela indépendamment:
 - a) du nombre d'heures ouvrées par semaine, ou
 - b) de la question de savoir si l'employeur a économiquement intérêt à encourager [ses salariés] à faire la semaine de travail la plus longue possible, et s'il a donc intérêt à verser une rémunération plus élevée aux travailleurs faisant 40 heures par semaine qu'à ceux qui travaillent moins de 40 heures par semaine?
 - 2) Si la réponse à la question 1 a) ou b) est négative,

quels critères faut-il utiliser pour établir si le principe de l'égalité de rémunération s'applique ou non lorsqu'il existe une différence dans les salaires horaires liée au nombre total d'heures de travail par semaine?
 - 3) La réponse à la question 1 a) ou b) ou à la question 2 serait-elle différente (et, dans ce cas, à quels égards) s'il devait s'avérer qu'un pourcentage considérablement plus faible de travailleurs féminins que de travailleurs masculins est en mesure d'effectuer le nombre minimum d'heures par semaine qui est requis pour pouvoir prétendre au salaire horaire à taux plein?
 - 4) Les dispositions de l'article 119 du traité CEE ou de l'article 1 de la directive précitée qui sont applicables à la matière, selon le cas, sont-elles directement applicables en l'occurrence dans les États membres?»

Sur les trois premières questions

- 9 Il résulte des trois premières questions ainsi que des motifs de l'ordonnance de renvoi que la juridiction nationale demande, pour l'essentiel, si une différence du niveau de rémunération pour le travail effectué à temps partiel et le même travail effectué à temps plein peut éventuellement constituer une discrimination prohibée par l'article 119 du traité lorsque la catégorie des travailleurs à temps partiel comprend, de manière exclusive ou prédominante, des travailleurs de sexe féminin.
- 10 Aux questions, ainsi comprises, il y a lieu de répondre que l'article 119 a pour objet d'assurer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail. Les différences de traitement prohibées par cette disposition sont donc exclusivement celles qui sont fondées sur la différence de sexe des travailleurs. Par conséquent, le fait que le travail à temps partiel soit rémunéré sur une base horaire inférieure à la rémunération du travail à temps plein ne constitue pas, en lui-même, une discrimination prohibée par l'article 119, si ces taux horaires sont appliqués sans distinction de sexe aux travailleurs appartenant à l'une et à l'autre de ces deux catégories de salariés.
- 11 En l'absence d'une telle distinction, le fait d'accorder pour le travail payé au temps une rémunération par heure de travail différente selon le nombre d'heures ouvrées par semaine ne se heurte donc pas au principe de l'égalité des rémunérations inscrit à l'article 119 du traité, pour autant que la différence de rémunération entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein s'explique par l'intervention de facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.
- 12 Tel peut être notamment le cas lorsque l'employeur, en accordant pour le travail à temps partiel une rémunération par heure de travail inférieure à celle accordée pour le travail à temps plein, vise, pour des raisons économiques objectivement justifiées, à encourager le travail à temps plein, indépendamment du sexe du travailleur.
- 13 En revanche, s'il s'avère qu'un pourcentage considérablement plus faible de travailleurs féminins que de travailleurs masculins effectue le nombre minimal d'heures de travail par semaine qui est requis pour pouvoir prétendre au salaire horaire à taux plein, l'inégalité de rémunération est contraire à l'ar-

ticle 119 du traité lorsque, compte tenu des difficultés que rencontrent les travailleurs féminins pour être en mesure d'effectuer ce nombre minimal d'heures par semaine, la pratique salariale de l'entreprise en question ne peut s'expliquer par des facteurs excluant une discrimination fondée sur le sexe.

- 14 Il appartient dans chaque cas d'espèce au juge national d'apprécier, dans le cas d'une rémunération différente par heure de travail entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein, si, compte tenu des circonstances de fait, des antécédents et des motifs de l'employeur, une pratique salariale du genre de celle qui fait l'objet du litige au principal, bien que présentée comme une différenciation en fonction du temps de travail hebdomadaire, constitue ou non, en réalité, une discrimination en raison du sexe des travailleurs.
- 15 Il y a donc lieu de répondre aux trois premières questions qu'une différence de rémunération entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel ne constitue une discrimination prohibée par l'article 119 du traité que si elle n'est en réalité qu'un moyen indirect pour réduire le niveau de rémunération des travailleurs à temps partiel en raison de la circonstance que ce groupe de travailleurs se compose, de manière exclusive ou prépondérante, de personnes de sexe féminin.

Sur la quatrième question

- 16 Par sa quatrième question, la juridiction nationale demande enfin si les dispositions de l'article 119 du traité sont directement applicables en l'occurrence.
- 17 Ainsi que la Cour l'a indiqué dans sa jurisprudence (arrêt du 8. 4. 1976, Defrenne, affaire 43/75, Recueil p. 455; arrêt du 27. 3. 1980, Macarthys, affaire 129/79, Recueil p. 1275; arrêt du 11. 3. 1981, Lloyds, affaire 69/80), l'article 119 du traité s'applique directement à toutes formes de discrimination susceptibles d'être constatées à l'aide des seuls critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération retenus par l'article précité, sans que des mesures communautaires ou nationales déterminant ces critères soient nécessaires pour la mise en œuvre de ceux-ci. Parmi les discriminations susceptibles d'être ainsi judiciairement constatées, la Cour a mentionné en particulier le cas de rémunération inégale des travailleurs masculins et des travailleurs féminins pour un même travail, accompli dans un même établissement ou service, privé ou public.

- 18 Pour autant que le juge national peut établir, à l'aide des critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération, sans l'intervention de mesures communautaires ou nationales, que le fait d'accorder pour le travail à temps partiel une rémunération par heure de travail inférieure à celle accordée pour le travail à temps plein comporte une discrimination selon la différence de sexe, les dispositions de l'article 119 du traité s'appliquent directement à une telle situation.

Sur l'article 1 de la directive 75/117 du Conseil du 10 février 1975

- 19 La juridiction nationale pose également au regard de l'article 1 de la directive 75/117 du Conseil du 10 février 1975 les questions d'interprétation ci-dessus examinées relativement à l'article 119 du traité.
- 20 Ainsi qu'il ressort de son premier considérant, la directive susdite a comme finalité essentielle la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins «qui figure à l'article 119 du traité». A ces fins, le quatrième considérant de la directive précise «qu'il est opportun de renforcer les dispositions législatives de base par des normes visant à faciliter l'application concrète du principe d'égalité».
- 21 Les dispositions de l'article 1 de cette directive se bornent, au premier alinéa, à reprendre le principe de l'égalité des rémunérations, formulé à l'article 119 du traité, et précisent, au deuxième alinéa, les conditions d'application de ce même principe au cas où un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations.
- 22 Il s'ensuit ainsi que l'article 1 de la directive 75/117 du Conseil, destiné essentiellement à faciliter l'application concrète du principe de l'égalité des rémunérations qui figure à l'article 119 du traité, n'affecte en rien le contenu ou la portée de ce principe, tel que défini par cette dernière disposition.

Sur les dépens

Les frais exposés par le gouvernement du royaume de Belgique, le gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et la

Commission des Communautés européennes, qui ont soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet de 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,

statuant sur les questions à elle soumises par l'Employment Appeal Tribunal par «order» du 25 février 1980, dit pour droit:

- 1) Une différence de rémunération entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel ne constitue une discrimination prohibée par l'article 119 du traité que si elle n'est en réalité qu'un moyen indirect pour réduire le niveau de rémunération des travailleurs à temps partiel en raison de la circonstance que ce groupe de travailleurs se compose, de manière exclusive ou prépondérante, de personnes de sexe féminin.
- 2) Pour autant que le juge national peut établir, à l'aide des critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération, sans l'intervention de mesures communautaires ou nationales, que le fait d'accorder pour le travail à temps partiel une rémunération par heure de travail inférieure à celle accordée pour le travail à temps plein comporte une discrimination selon la différence de sexe, les dispositions de l'article 119 du traité s'appliquent directement à une telle situation.

Mertens de Wilmars	Pescatore	Mackenzie Stuart	Koopmans
O'Keeffe	Bosco	Touffait	Due
			Everling

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg le 31 mars 1981.

Le greffier

A. Van Houtte

Le président

J. Mertens de Wilmars