

**Affaire C-624/19**

**Demande de décision préjudicielle**

**Date de dépôt :**

22 août 2019

**Juridiction de renvoi :**

Watford Employment Tribunal (Royaume-Uni)

**Date de la décision de renvoi :**

21 août 2019

**Parties requérantes :**

K et autres

**Partie défenderesse :**

Tesco Stores Ltd

---

[OMISSIS]

**EMPLOYMENT TRIBUNALS (TRIBUNAUX DU TRAVAIL)**

**Parties requérantes**

**Partie défenderesse**

**K et autres**

**Tesco Stores Limited**

**Devant le Watford Employment Tribunal (tribunal du travail de Watford, Royaume-Uni)**

**ORDONNANCE**

1. L'Employment Tribunal (tribunal du travail) saisit la Cour de justice de l'Union européenne à titre préjudiciel conformément à l'annexe de la présente ordonnance et pose les questions suivantes :

1.1. L'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) a-t-il un effet direct dans le cadre de demandes fondées sur la circonstance que les parties requérantes effectuent un travail de même valeur que leurs comparateurs ; et

1.2. En cas de réponse négative à la première question, le critère de la source unique utilisé dans le cadre de la comparaison effectuée au titre de l'article 157 TFUE doit-il être distingué de la question de la valeur égale et, en cas de réponse affirmative à cette question, ce critère a-t-il un effet direct ?

2. En raison de la demande de décision préjudicielle, il est sursis à statuer sur la question de la comparabilité dans le cadre de demandes fondées sur la valeur égale [d'un travail]. [Or. 1] [OMISSIS]

**DEVANT LE WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL (TRIBUNAL DU TRAVAIL DE WATFORD)**

[OMISSIS]

**OPPOSANT**

**K & AUTRES**

**PARTIES REQUÉRANTES**

**À**

**TESCO STORES LIMITED**

**PARTIE DÉFENDERESSE**

**DEMANDE DE DÉCISION PRÉJUDICIELLE ADRESSÉE À LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE - ANONYMISÉE**

[Or. 2]

[OMISSIS] [Coordonnées de la juridiction de renvoi]

[OMISSIS] [Coordonnées des représentants des parties] [Or. 3] [Or. 4]

**QUESTIONS PRÉJUDICIELLES**

1. L'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) a-t-il un effet direct dans le cadre de demandes fondées sur la circonstance que les parties requérantes effectuent un travail de même valeur que leurs comparateurs ?
2. En cas de réponse négative à la première question, le critère de la source unique utilisé dans le cadre de la comparaison effectuée au titre de l'article 157 TFUE doit-il être distingué de la question de la valeur égale et, en cas de réponse affirmative à cette question, ce critère a-t-il un effet direct ?

**CONTEXTE**

3. L'ensemble des parties requérantes dans la présente affaire, environ 6 000 personnes à la date de la présente ordonnance, font valoir qu'elles n'ont pas bénéficié d'une rémunération égale pour un travail égal, en violation du droit national du Royaume-Uni, tel qu'il résulte de l'Equality Act 2010 (loi relative à l'égalité de 2010), et de l'article 157 TFUE. **[Or. 5]**
4. Certaines parties requérantes sont représentées par le cabinet Leigh Day, solicitors, [OMISSIS] Londres [OMISSIS] (ci-après les « requérantes Leigh Day ») et d'autres par le cabinet Marcus Sinclair UK Limited, [OMISSIS] Londres [OMISSIS] (ci-après les « requérantes Marcus »).
5. La défenderesse est représentée par le cabinet Herbert Smith Freehills LLP, [OMISSIS] Londres [OMISSIS].
6. Les demandes ont commencé à être soumises à l'Employment Tribunal (tribunal du travail) en février 2018 et continuent à être soumises à cette juridiction.
7. La défenderesse est un détaillant britannique qui vend notamment des produits alimentaires, des vêtements et des articles d'usage courant, à la fois en ligne et par le biais d'environ 3 200 magasins de détail situés sur l'ensemble du territoire du Royaume-Uni. Les magasins de détail de la défenderesse varient en taille, d'environ 4 000 pieds carrés, pour les plus petits magasins, à 185 500 pieds carrés, pour les plus grands. Le nombre d'employés par magasin varie d'environ 20, pour les plus petits magasins, à environ 700, pour les plus grands.
8. Les effectifs totaux des magasins s'élèvent à environ 250 000 travailleurs, dont la majorité est rémunérée sur une base horaire. Environ 30 différents types de métiers principaux existent au sein des magasins, bien que ceux-ci varient, par leur nombre et leur nature, notamment en fonction de la taille des magasins concernés.
9. La défenderesse dispose également d'une division de distribution. La défenderesse s'appuie actuellement sur un réseau de distribution composé de 24 centres de distribution (ci-après les « CD ») répartis sur le territoire de l'Angleterre, de l'Écosse et du Pays de Galles, dont deux (Washington et Newton Abbott) sont exploités par un tiers. **[Or. 6]**
10. Il y a trois types de CD, pour (i) les denrées alimentaires réfrigérées et congelées, (ii) les marchandises conservées à température ambiante et (iii) les vêtements/les produits non alimentaires ; les CD emploient environ 11 000 employés rémunérés sur une base horaire. De nombreux types de métiers principaux sont exercés dans les CD, ceux-ci pouvant toutefois varier d'un CD à un autre.
11. Les parties requérantes sont des employés ou des anciens employés de la défenderesse rémunérés sur une base horaire, qui travaillent ou travaillaient dans un ou plusieurs magasins de la défenderesse.

12. Les demandes des requérantes Leigh Day et des requérantes Marcus sont identiques quant au fond.
13. Les demandes ont été formées aussi bien par des requérantes de sexe féminin que de sexe masculin.
14. Les requérantes de sexe féminin soutiennent qu'elles ont le droit de comparer leur travail à celui de comparateurs de sexe masculin employés par la défenderesse (ou par des entreprises associées de la défenderesse) dans un ou plusieurs centres de distribution (la « question de la comparabilité »). En d'autres termes, ces comparateurs travaillent sur des sites différents des parties requérantes, de sorte que ces dernières effectuent des « comparaisons entre établissements ». La question de savoir si une telle approche peut être admise dans un tel cas est l'une des questions déterminantes de l'espèce.
15. S'agissant de la question de la comparabilité, l'ensemble des requérantes invoquent le droit national et/ou le droit de l'Union pour justifier les comparaisons effectuées.
16. Les requérantes invoquent les motifs suivants pour faire valoir qu'elles peuvent se comparer aux comparateurs travaillant dans des centres de distribution dans le cadre de leur demande d'égalité de rémunération :
  - 16.1. Conformément à l'article 79, paragraphe 4, de l'Equality Act 2010 (loi relative à l'égalité de 2010), des conditions de travail communes s'appliquent dans les magasins dans lesquels travaillent les requérantes et dans les centres de distribution dans lesquels travaillent les comparateurs, soit de façon générale, soit entre les requérantes et tout ou partie des comparateurs ; et [Or. 7]
  - 16.2. Conformément à l'article 157 TFUE (et à ses versions antérieures), les conditions de travail et d'emploi des requérantes et des comparateurs sont attribuables à une source unique (la défenderesse).
17. La défenderesse conteste que les requérantes puissent se comparer aux comparateurs travaillant dans les centres de distribution, pour les motifs suivants :
  - 17.1. Il n'y pas de conditions de travail communes au sens de l'article 79, paragraphe 4, de l'Equality Act 2010 (loi relative à l'égalité de 2010) ; et
  - 17.2. S'agissant de l'article 157 TFUE :
    - 17.2.1 Les parties requérantes ne peuvent se prévaloir de l'article 157 TFUE, dès lors que cette disposition n'a pas d'effet direct dans le cadre de demandes fondées sur la valeur égale [d'un travail] ; et

- 17.2.2 En tout état de cause, les conditions de travail et d'emploi dans les magasins et les centres de distribution ne sont pas attribuables à une source unique, étant donné que les magasins et les centres de distribution de la défenderesse fonctionnent de manière autonome. En particulier, à l'exception de l'établissement du budget salarial global, la défenderesse n'exerce aucune surveillance ni aucun contrôle sur le niveau de rémunération dans ses centres de distribution.
18. Les deux groupes de requérantes de sexe féminin affirment que leur travail a la même valeur que le travail de leurs comparateurs (« la question de la valeur égale »), bien que les requérantes Leigh Day souhaitent réserver leur position quant au point de savoir si leur travail a été considéré comme équivalent à celui de leurs comparateurs, suivant un système d'évaluation du travail, ou comme similaire.
  19. Les requérants de sexe masculin ont formé des demandes conditionnelles dont le succès dépend de celui des demandes formées par les requérantes de sexe féminin dans le cadre de la présente procédure. Les requérants de sexe masculin affirment que leur travail est similaire et doit être considéré comme équivalent ou de valeur égale à celui des requérantes de sexe féminin. **[Or. 8]**
  20. Leurs demandes sont également susceptibles de constituer des comparaisons entre établissements, mais ne doivent pas nécessairement l'être. Par exemple, un requérant de sexe masculin chargé de remplir des étagères pourrait se prévaloir du fait qu'une requérante de sexe féminin chargée de remplir des étagères dans le même magasin que celui où il travaille a obtenu gain de cause. Il s'agirait alors d'une demande fondée sur l'existence d'un travail similaire. Bien que cela soit moins probable, un tel requérant de sexe masculin pourrait toutefois également se prévaloir du fait qu'une requérante de sexe féminin effectuant un autre travail, dans un autre magasin, a obtenu gain de cause. Il s'agirait, dans ce cas, d'une comparaison de la valeur égale entre établissements.
  21. À ce jour, s'agissant de ces demandes, l'Employment Tribunal (tribunal du travail) a prononcé des ordonnances adoptant des mesures d'organisation de la procédure, notamment en vue de déterminer si les fonctions occupées par les requérantes de sexe féminin ont la même valeur que celles de leurs comparateurs.
  22. À cette fin, les emplois à évaluer devront être identifiés et les exigences des différentes fonctions devront être déterminées en produisant des descriptions détaillées de ce qu'elles impliquent ; le tribunal désignera un ou plusieurs experts indépendants pour établir un système d'évaluation du travail permettant d'évaluer les fonctions en cause ; ces experts évalueront lesdites fonctions et le Tribunal déterminera si celles exercées par les requérantes ont une valeur égale, à l'issue d'une audience. [OMISSIS] [Référence au règlement de procédure de l'Employment Tribunal (tribunal du travail)]

23. Il est sursis à statuer sur les demandes formées par les requérants de sexe masculin. La question de comparabilité n'a pas encore fait l'objet d'une mesure d'organisation de la procédure.
24. À la date du prononcé de l'ordonnance de renvoi, il existe un risque réel que le Royaume-Uni quitte l'Union européenne le 31 octobre 2019 et qu'à compter de cette date, les juridictions du Royaume-Uni perdront leur compétence de saisir la Cour de questions préjudicielles en application de l'article 267 TFUE. [Or. 9]

## **CADRE JURIDIQUE**

### **Droit national**

25. La législation nationale est l'Equality Act 2010 (loi relative à l'égalité de 2010).
26. L'article 66, qui concerne les discriminations fondées sur le sexe, dispose ce qui suit en ce qui concerne les conditions contractuelles :
  - (1) *Si le contrat de travail de A ne contient aucune clause d'égalité entre les hommes et les femmes (par quelque moyen que ce soit), celui-ci est réputé contenir une telle clause.*
  - (2) *Une clause d'égalité entre les hommes et les femmes est une disposition produisant l'effet suivant :*
    - (a) *si une clause du contrat de travail de A est moins favorable pour A qu'une clause correspondante du contrat de travail de B, la clause de A est modifiée de manière à ne plus être moins favorable ;*
    - (b) *si le contrat de travail de A ne contient pas de clause correspondant à une clause du contrat de travail de B favorable à ce dernier, la clause de A est réputée modifiée de manière à inclure une telle clause.*
  - (3) *La sous-section (2) ne s'applique aux clauses du contrat de travail de A concernant la participation à un régime de pension professionnelle ou concernant les droits conférés par un tel régime que dans la mesure où une règle d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes produirait des effets sur cette clause.*
  - (4) *Dans le cas d'un travail relevant de l'article 65, paragraphe 1, sous b), une référence à la sous-section (2) ci-dessus inclut (le cas échéant) une référence aux clauses qui n'ont pas été déterminées dans le cadre de l'évaluation du travail (ainsi qu'à celles qui l'ont été.) [Or. 10]*
27. La notion de « travail égal » est définie comme suit à l'article 65 de l'Equality Act 2010 (loi relative à l'égalité de 2010) :

(1) Aux fins du présent chapitre, le travail de A est égal à celui de B s'il est :

(a) similaire à celui de B ;

(b) considéré comme équivalent au travail de B ; ou

(c) de valeur égale au travail de B.

(2) Le travail de A est similaire à celui de B si :

(a) le travail de A et le travail de B sont identiques ou largement similaires ;  
et

(b) les différences entre les fonctions qu'ils exercent revêtent, en pratique, une importance négligeable, eu égard aux clauses de leurs contrats de travail.

(3) Ainsi, lorsqu'on compare le travail deux personnes aux fins de la sous-section (2), il convient de tenir compte des éléments suivants :

(a) la fréquence avec laquelle les différences entre les fonctions qu'elles exercent se manifestent dans la pratique ; et

(b) la nature et l'étendue de ces différences.

(4) Le travail de A est considéré comme équivalent à celui de B si une étude d'évaluation des emplois :

(a) donne une valeur égale à l'emploi de A et à celui de B en ce qui concerne les exigences imposées au travailleur, ou

(b) donnerait une valeur égale au travail de A et à celui de B en ce qui concerne ces exigences, si l'évaluation ne portait pas sur un régime fondé sur le genre.

(5) Un régime est fondé sur le genre si, aux fins d'une ou de plusieurs des exigences imposées à un travailleur, il fixe des valeurs différentes pour les hommes et pour les femmes.

(6) Le travail de A a la même valeur que celui de B s'il n'est :

(a) ni similaire au travail de B ni considéré comme équivalent au travail de B ; mais est

(B) néanmoins égal au travail de B s'agissant des exigences imposées à A au regard de facteurs tels que l'effort, la compétence et la prise de décision.

**[Or. 11]**

28. L'article 79 de l'Equality Act 2010 (loi relative à l'égalité de 2010) contient les dispositions nationales suivantes relatives à la question de la comparabilité :

- (1) La présente section s'applique aux fins du présent chapitre.*
- (2) Si A est un employé, B est un comparateur si les sous-sections (3) ou (4) sont applicables.*
- (3) La présente sous-section s'applique si :*
  - (a) B est employé par l'employeur de A ou par un associé de l'employeur de A ; et*
  - (b) A et B travaillent dans le même établissement.*
- (4) La présente sous-section s'applique si :*
  - (a) B est employé par l'employeur de A ou un associé de l'employeur de A ;*
  - (b) B travaille dans un autre établissement que celui où travaille A ; et*
  - (c) des conditions communes s'appliquent dans ces établissements (soit de manière générale, soit entre A et B).*
- (5) si A est titulaire d'un mandat personnel ou public, B est un comparateur si :*
  - (a) B est titulaire d'un mandat personnel ou public ; et*
  - (b) la personne chargée de rémunérer A est également chargée de rémunérer B.*
- (6) Si A est un membre pertinent du personnel de la Chambre des communes, B est un comparateur si :*
  - (a) B est employé par la personne qui est l'employeur de A en vertu de la sous-section (6) de l'article 195 de l'Employment Rights Act 1996 (loi de 1996 sur les droits des travailleurs) ; ou*
  - (b) si la sous-section (7) de cet article s'applique à A, B est employé par la personne qui est l'employeur de A en vertu de cette sous-section.*
- (7) Si A est un membre pertinent du personnel de la Chambre des Lords, B est un comparateur, si B est également un membre pertinent du personnel de la Chambre des Lords.*
- (8) L'article 42 ne s'applique pas au présent chapitre ; par conséquent, aux fins du présent chapitre seulement, l'exercice du mandat de « constable » [« commissaire »] est assimilé à l'exercice d'un mandat personnel.*

(9) Aux fins de la présente section, les employeurs sont considérés comme associés si :

(a) l'un est une société sur laquelle l'autre exerce un contrôle (direct ou indirect) ;

ou

(b) tous deux sont des sociétés contrôlées (directement ou indirectement) par un tiers. [Or. 12]

### **Jurisprudence nationale relative à l'article 79 de l'Equality Act 2010 (loi relative à l'égalité de 2010)**

29. La Court of Appeal (Cour d'appel, Royaume-Uni) s'est récemment penchée sur l'interprétation de l'article 79 de l'Equality Act 2010 (loi relative à l'égalité de 2010) dans l'affaire *Asda Stores Ltd v Brierley* [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [OMISSIS]. [Le juge Underhill] [OMISSIS] a expliqué la manière d'appliquer l'article 79, paragraphe 4, de l'Equality Act 2010 (loi relative à l'égalité de 2010) (aux points 63 à 80 de l'arrêt). Asda Stores Ltd a formé un recours devant la Supreme Court (Cour suprême, Royaume-Uni) contre la décision de la Court of Appeal (Cour d'appel). L'autorisation d'interjeter appel a été accordée, mais la date de l'audience n'a pas encore été fixée.
30. Les requérantes considèrent qu'elles relèvent du champ d'application de l'article 79, paragraphe 4, de l'Equality Act 2010 (loi relative à l'égalité de 2010) ; ce point est contesté par la défenderesse. Par conséquent, les requérantes invoquent également l'article 157 TFUE.

### **Article 157 et arrêts de la [Cour de justice de l'Union européenne]**

- 31 La législation de l'Union comprend l'article 157 TFUE, qui dispose :
1. *Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.*
  2. *Aux fins du présent article, on entend par rémunération, 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.* [Or. 13]

3. *Le Parlement européen et le Conseil, statuant selon la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, adoptent des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.*

4. *Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.*

32. Dans l'arrêt du 17 septembre 2002, *Lawrence e.a.* (C-320/00, EU:C:2002:498, points 15 à 18) [OMISSIS], la Cour a jugé que, dans le cadre de l'examen du point de savoir si une requérante pouvait se comparer à un comparateur, l'élément déterminant était de savoir si les conditions d'emploi et de travail étaient attribuables à une source unique, de façon à pouvoir identifier une entité responsable de l'inégalité et qui pourrait rétablir l'égalité de traitement. La Cour a suivi la même approche dans l'arrêt du 13 janvier 2004, *Allonby* (C-256/01, EU:C:2004:18, points 45 et 46). [Or. 14]

#### **Jurisprudence nationale sur l'effet direct de l'article 157 TFUE**

33. Aux points 114 à 116 de l'arrêt *Asda Stores Limited/Brierley*, [Lord Justice Underhill] a indiqué :

« (B) Effet direct

114. Il est évidemment bien établi que l'article 157 TFUE et ses prédécesseurs, les articles 119 [traité CEE] et 141 [traité CE], accordent aux travailleurs un droit d'effet direct à l'égalité de rémunération dans les cas où leurs comparateurs effectuent un travail identique ou similaire ou un travail qui a été considéré comme équivalent : en effet, cela est clairement établi depuis l'affaire *Defrenne* [arrêt du 8 avril 1976, *Defrenne* (43/75, EU:C:1976:56)]. Toutefois, les autorités n'ont pas établi de façon définitive s'il en va de même lorsque le travail de la requérante est différent de celui du comparateur, sans que celui-ci ne soit considéré comme équivalent, mais que la requérante affirme qu'il est de valeur égale. Une question se pose quant à l'effet de la distinction formulée au point 18 de l'arrêt du 8 avril 1976, *Defrenne* (43/75, EU:C:1976:56) entre « les discriminations [...], susceptibles d'être constatées à l'aide des seuls critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération retenus par [l'article 119] », s'agissant desquelles cette disposition a un effet direct, et « les discriminations [...] qui

ne peuvent être identifiées qu'en fonction de dispositions d'application plus explicites, de caractère communautaire ou national », s'agissant desquelles elle n'a pas d'effet direct : certaines autorités, aussi bien au niveau national qu'au niveau de l'Union, semblent considérer que les demandes fondées sur la valeur égale [d'un travail] relèvent de cette seconde catégorie. [OMISSIS]. [Références à la jurisprudence nationale]

115. Il n'est pas nécessaire que nous statuions sur cette question pour trancher l'appel et, tout bien considéré, je préfère ne pas le faire. À vrai dire, si cette question était déterminante, mon opinion provisoire est qu'il conviendrait de la déférer à la Cour : nous ne sommes pas tenus de saisir la Cour, puisque nous ne sommes pas la juridiction de dernier ressort, mais je conviens [OMISSIS] qu'il est difficile d'affirmer que cette question est un acte clair et laisser à la Supreme Court (Cour suprême) le soin d'en saisir la Cour ne ferait que causer un retard. Toutefois, il ne serait pas judicieux de procéder à un renvoi préjudiciel portant sur une question non décisive ; et il serait inutile pour nous d'entreprendre une analyse plus approfondie de cette question en vue de trancher celle-ci à ce stade, alors même que seul un renvoi préjudiciel apporterait de la certitude. [Or. 15]

116. Je ne pense pas que le fait que nous n'examinions pas cette question spécifique posera des problèmes pratiques pour les tribunaux. Bien qu'il soit possible de concevoir des cas où cette question sera cruciale – essentiellement, lorsque les exigences de l'article 79, paragraphe 4, sous c), même tels que je les ai interprétées, ne sont pas satisfaites sur la base des faits de l'espèce – il reste à voir si de tels cas se présentent en pratique ; [OMISSIS]. [Références à la jurisprudence nationale] ».

34. Dans l'affaire *Asda Stores Limited/Brierley* [OMISSIS], [le juge de] l'Employment Appeal Tribunal (tribunal d'appel du travail, Royaume-Uni) a conclu (au point 36) qu'« il est plus exact de considérer que l'article 157 TFUE a un effet direct dans la présente affaire, de sorte que les parties requérantes peuvent s'en prévaloir ». Toutefois, le juge a affirmé que cette « analyse est imparfaite », que la question ne peut pas être considérée comme un « acte clair » et qu'il « aurait volontiers déféré la question à la Cour si les parties [l]'avaient invitées à le faire ».
35. Par conséquent, la situation actuelle est la suivante :
- 35.1. L'Employment Appeal Tribunal (tribunal d'appel du travail) a estimé que l'article 157 TFUE avait un effet direct dans les affaires relatives à la question de la valeur égale d'un travail. Cette conclusion revêt un caractère contraignant pour les tribunaux du travail, mais non pour les cours et tribunaux supérieurs du Royaume-Uni.
- 35.2. Cependant, aussi bien l'Employment Appeal Tribunal (tribunal d'appel du travail) que la Court of Appeal (Cour d'appel) ont indiqué que cette question

n'était pas simple et qu'il pourrait être opportun d'en saisir la Cour à titre préjudiciel. [Or. 16]

### **Sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne**

36. L'article 6, paragraphe 1, du European Union (Withdrawal) Act 2018 [loi sur l'Union européenne de 2018 (notification de retrait)], prévoit qu'à une date à déterminer :

*(1) Les cours et tribunaux*

*(a) ne sont liés par aucun principe énoncé ni par aucune décision rendue par la Cour européenne, à la date de sortie ou après cette date ; et*

*(b) ne peuvent saisir la Cour européenne d'aucune question à la date de sortie ou après cette date.*

37. L'article 86 de l'accord sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique (JO 2019, C 661) prévoit ce qui suit :

*Affaires en instance devant la Cour de justice de l'Union européenne*

*1. La Cour de justice de l'Union européenne demeure compétente pour connaître de toute procédure introduite par ou contre le Royaume-Uni avant la fin de la période de transition. Cette compétence s'applique à tous les stades de la procédure, y compris le pourvoi devant la Cour de justice et la procédure devant le Tribunal en cas de renvoi de l'affaire au Tribunal.*

*2. La Cour de justice de l'Union européenne demeure compétente pour statuer à titre préjudiciel sur les demandes des juridictions du Royaume-Uni présentées avant la fin de la période de transition.*

### **MOTIFS DE LA DEMANDE DE DÉCISION PRÉJUDICIELLE ADRESSÉE À LA COUR**

38. Un renvoi préjudiciel s'impose en l'espèce, dès lors qu'il existe une incertitude quant au point de savoir si l'article 157 TFUE a un effet direct dans les affaires relatives à la question de la valeur égale d'un travail. Bien que cette question ne se pose que lorsque les parties requérantes ne peuvent se prévaloir de l'article 79 de l'Equality Act 2010 (loi relative à l'égalité de 2010), des dizaines de milliers de demandes d'égalité de rémunération sont actuellement pendantes au Royaume-Uni dans le secteur des supermarchés ; ces demandes présentent les caractéristiques suivantes :

- 38.1. Les requérants et les comparateurs sont employés par un même employeur, quoique dans des établissements différents ;

- 38.2. Les employeurs invoquent l'argument selon lequel les requérants et les comparateurs ne relèvent pas de l'article 79, paragraphe 4, de l'Equality Act 2010 (loi relative à l'égalité de 2010) ; **[Or. 17]**
- 38.3. À titre subsidiaire par rapport à l'article 79, paragraphe 4, de l'Equality Act 2010 (loi relative à l'égalité de 2010), les requérants invoquent l'effet direct de l'article 157 TFUE ; et
- 38.4. Les cours et tribunaux du Royaume-Uni perdront leur droit de poser des questions préjudicielles à la Cour de justice de l'Union européenne à la date à laquelle le Royaume-Uni quittera l'Union européenne. **[Or. 18]**

DOCUMENT DE TRAVAIL