

ARRÊT DE LA COUR

17 mai 1990*

Dans l'affaire C-262/88,

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

Douglas Harvey Barber

et

Guardian Royal Exchange Assurance Group,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 119 du traité CEE, de la directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45, p. 19), et de la directive 76/207/CEE du Conseil, 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 L 39, p. 40),

LA COUR,

composée de M. O. Due, président, Sir Gordon Slynn, MM. F. A. Schockweiler et M. Zuleeg, présidents de chambre, G. F. Mancini, R. Joliet, T. F. O'Higgins, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse et M. Díez de Velasco, juges,

avocat général: M. W. Van Gerven
greffier: M. J. A. Pompe, greffier adjoint

* Langue de procédure: l'anglais.

considérant les observations écrites présentées:

- pour M. Barber, par M^e Christopher Carr, QC, agissant sur instructions de MM. Irwin Mitchell, solicitors,
- pour le Guardian Royal Exchange Assurance Group, par M^{es} David Vaughan, QC, et Timothy Wormington, barrister, agissant sur instructions de MM. Jaques et Lewis, solicitors,
- pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M. J. E. Collins, du Treasury Solicitor's Department, en qualité d'agent, assisté de M^e Peter Goldsmith, QC,
- pour la Commission, par M^{me} Karen Banks et M. Julian Currall, membres du service juridique, en qualité d'agents,

vu le rapport d'audience et à la suite de l'audience de plaidoiries du 15 novembre 1989,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 30 janvier 1990,

rend le présent

Arrêt

- 1 Par ordonnance du 12 mai 1988, parvenue à la Cour le 23 septembre suivant, la Court of Appeal de Londres 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, ainsi que de la directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45, p. 19, ci-après « directive relative à l'égalité des rémunérations »), et de la directive 76/207/CEE du Conseil, 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 L 39, p. 40, ci-après « directive relative à l'égalité de traitement »).

- 2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant feu M. Douglas Harvey Barber à son ancien employeur, le Guardian Royal Exchange Assurance Group (ci-après « Guardian »), et portant sur le droit de M. Barber à obtenir une pension de retraite anticipée à la suite de son licenciement pour cause économique.
- 3 Il ressort du dossier que M. Barber était affilié à la caisse de retraite instituée par le Guardian, qui appliquait un régime non contributif, c'est-à-dire entièrement financé par l'employeur. Ce régime, ayant été « conventionnellement exclu » (contracted-out), c'est-à-dire homologué en vertu du Social Security Pensions Act (loi relative aux pensions de sécurité sociale) de 1975, comportait la renonciation, par contrat, de l'affilié à la partie liée au salaire du régime national de retraite, auquel le régime en question se substituait. Les affiliés à un régime de ce type ne payaient au régime national que des cotisations réduites, correspondant à la pension de base que ce dernier régime ouvre à tous les travailleurs dans une mesure identique, indépendamment de leur salaire.
- 4 Dans le cadre du régime de retraite du Guardian, l'âge normal de la retraite était fixé, pour la catégorie d'employés à laquelle appartenait M. Barber, à 62 ans pour les hommes et à 57 ans pour les femmes. Cette différence était l'équivalent de celle qui existe dans le cadre du régime national de sécurité sociale, où l'âge normal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes. Les personnes affiliées à la caisse de retraite du Guardian avaient droit à une pension immédiate au moment où elles atteignaient l'âge normal de la retraite prévu par ce régime. Le droit à une pension, avec paiement différé à l'âge normal de la retraite, était également reconnu aux affiliés qui, lors de la cessation de la relation de travail, étaient âgés de 40 ans au moins et avaient dix ans d'ancienneté au Guardian.
- 5 Le « Guardian Royal Exchange Guide to Severance Terms » (guide du Guardian sur les modalités de licenciement), document faisant partie du contrat de travail de M. Barber, prévoyait qu'en cas de licenciement pour cause économique les membres de la caisse de retraite auraient droit à une pension immédiate, pourvu qu'ils aient atteint l'âge de 55 ans pour les hommes ou de 50 ans pour les femmes. Les intéressés ne remplissant pas ces conditions recevaient des allocations en espèces calculées en fonction des années de service et une pension différée payable à l'âge normal de départ à la retraite.

6 M. Barber a été licencié pour cause économique, avec effet au 31 décembre 1980, alors qu'il avait 52 ans. Le Guardian lui a versé des allocations en espèces prévues par le guide sur les modalités de licenciement ainsi que l'indemnité légale de licenciement et un montant supplémentaire à titre volontaire. Il aurait eu droit à une pension de retraite à compter du jour de son 62^e anniversaire. Il est constant qu'une femme se trouvant dans les mêmes conditions que M. Barber aurait perçu une pension de retraite immédiate, en plus de l'indemnité légale de licenciement, et que la valeur totale de ces prestations aurait été supérieure au montant qui a été versé à M. Barber.

7 S'estimant victime d'une discrimination fondée sur le sexe interdite par la loi, M. Barber a introduit une action devant les juridictions du travail. Sa demande ayant été rejetée en première et deuxième instances, M. Barber a interjeté appel devant la Court of Appeal. Cette juridiction a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour de justice les questions préjudicielles suivantes:

« 1) Lorsqu'un groupe d'employés est licencié par son employeur dans des circonstances similaires à celles de la présente espèce et que ces employés perçoivent des prestations en rapport avec ce licenciement, ces prestations relèvent-elles toutes de la notion de 'rémunération' au sens de l'article 119 du traité CEE et de la directive relative à l'égalité des rémunérations (75/117/CEE) ou entrent-elles dans le champ d'application de la directive relative à l'égalité de traitement (76/207/CEE), ou est-ce qu'aucune de ces hypothèses ne peut être retenue?

2) Le fait que l'une des prestations en cause est une pension versée par un régime de pension professionnel privé géré par l'employeur ('une pension privée') importe-t-il aux fins de la réponse à la première question?

3) Le principe de l'égalité de rémunération visé à l'article 119 et dans la directive relative à l'égalité des rémunérations est-il violé dans les circonstances de la présente espèce si:

a) un homme et une femme ayant le même âge sont licenciés dans les mêmes circonstances, la femme recevant dans le cadre de ce licenciement une pension privée immédiate, alors que l'homme ne reçoit qu'une pension privée différée, ou si

- b) la valeur totale des prestations versées à la femme est supérieure à la valeur totale des prestations perçues par l'homme?
- 4) L'article 119 et la directive relative à l'égalité des rémunérations produisent-ils des effets directs dans les circonstances de l'espèce?
- 5) Importe-t-il aux fins de la réponse à la troisième question que le droit de la femme au bénéfice d'une pension avec effet immédiat, tel qu'il était prévu par les modalités de cessation, ne pouvait être satisfait que si elle réunissait les conditions requises pour l'octroi d'une pension à versement immédiat au titre des dispositions du régime professionnel privé en étant assimilée par le Guardian à une retraitée par suite de son licenciement sept ans avant la date normale de son départ à la retraite au titre du régime correspondant? »
- 8 Au cours du déroulement de la procédure devant la Cour, M. Barber est décédé. La juridiction nationale ayant autorisé sa veuve et exécutrice testamentaire, M^{me} Pamela Barber, à poursuivre l'action en son propre nom et pour le compte de la succession Barber, la présente procédure préjudicielle a suivi son cours normal.
- 9 Pour un plus ample exposé des faits de l'affaire au principal, des dispositions communautaires en cause, du déroulement de la procédure ainsi que des observations écrites présentées à la Cour, il est renvoyé au rapport d'audience. Ces éléments du dossier ne sont repris ci-dessous que dans la mesure nécessaire au raisonnement de la Cour.

Sur la première question

- 10 Par sa première question, la juridiction nationale tend à savoir, en substance, si les prestations versées par un employeur à un travailleur à l'occasion de son licenciement pour cause économique entrent dans le champ d'application de l'article 119 du traité et de la directive relative à l'égalité des rémunérations ou dans celui de la directive relative à l'égalité de traitement.

- 11 Il ressort d'une jurisprudence constante (voir, notamment, arrêt du 31 mars 1981, Jenkins/Kingsgate, point 22, 96/80, Rec. p. 911) que la première des deux directives, destinée essentiellement à faciliter l'application 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 qu'il résulte de cette dernière disposition. Dès lors, il convient d'examiner, en premier lieu, si l'article 119 s'applique dans une situation telle que celle de l'espèce au principal.
- 12 Ainsi que la Cour l'a jugé, la notion de rémunération, au sens du deuxième alinéa de l'article 119, comprend tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient payés, serait-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (voir en particulier arrêt du 9 février 1982, Garland/British Rail Engineering, point 5, 12/81, Rec. p. 359). Par conséquent, la circonstance que certaines prestations soient versées après la cessation de la relation d'emploi n'exclut pas qu'elles puissent avoir un caractère de rémunération, au sens de l'article 119 du traité.
- 13 Pour ce qui concerne en particulier les indemnités octroyées au travailleur à l'occasion de son licenciement, il convient de constater que celles-ci constituent une forme de rémunération à laquelle le travailleur a droit en raison de son emploi, qui lui est versée au moment de la cessation de la relation de travail, qui permet de faciliter son adaptation aux circonstances nouvelles résultant de la perte de son emploi et qui lui assure une source de revenus pendant la période de recherche d'un nouveau travail.
- 14 Il s'ensuit que des indemnités octroyées au travailleur à l'occasion de son licenciement entrent, en principe, dans la notion de rémunération au sens de l'article 119 du traité.
- 15 A l'audience, le gouvernement du Royaume-Uni a soutenu que l'indemnité légale de licenciement échappait à l'application de l'article 119 du traité, au motif qu'elle constituerait une prestation de sécurité sociale et non pas une forme de rémunération.

- 16 A cet égard, il convient de préciser qu'une indemnité de licenciement versée par l'employeur, telle que celle qui est en cause, ne saurait cesser de constituer une forme de rémunération au seul motif que, au lieu de résulter du contrat de travail, elle est prévue par la loi ou qu'elle est versée volontairement.
- 17 En effet, s'agissant des indemnités légales de licenciement, il y a lieu de rappeler que, comme la Cour l'a jugé dans l'arrêt du 8 avril 1976, Defrenne/Sabena, point 40 (43/75, Rec. p. 455), l'article 119 du traité vise également les discriminations qui ont directement leur source dans des dispositions législatives. Cela implique que des prestations prévues par la loi peuvent relever de la notion de rémunération au sens de cette disposition.
- 18 S'il est vrai que de nombreux types d'avantages consentis par un employeur répondent également à des considérations de politique sociale, le caractère de rémunération d'une prestation ne peut être mis en doute dès lors que le travailleur est en droit de recevoir de son employeur la prestation en cause en raison de l'existence de la relation de travail.
- 19 S'agissant des sommes versées volontairement par l'employeur, il résulte de l'arrêt du 9 février 1982, Garland, point 10 (12/81, précité), que l'article 119 s'applique également dans le cas d'avantages qu'un employeur accorde aux travailleurs sans y être tenu par contrat.
- 20 Dès lors, sans qu'il soit nécessaire de s'interroger sur l'application de la directive relative à l'égalité de traitement, il y a lieu de répondre à la première question que les prestations versées par un employeur à un travailleur à l'occasion de son licenciement pour cause économique entrent dans le champ d'application de l'article 119, deuxième alinéa, du traité, que celles-ci soient versées en vertu d'un contrat de travail, de dispositions législatives ou à titre volontaire.

Sur la deuxième question

- 21 Compte tenu de la réponse apportée à la première question, il y a lieu de comprendre la deuxième question préjudicielle comme visant, en substance, à

savoir si une pension de retraite versée par un régime professionnel privé « conventionnellement exclu » (contracted-out) entre dans le champ d'application de l'article 119 du traité, en particulier lorsque cette pension est attribuée à l'occasion d'un licenciement pour cause économique.

- 22 Il convient de rappeler, à ce propos, que, dès l'arrêt du 25 mai 1971, Defrenne/État belge, points 7 et 8 (80/70, Rec. p. 445), la Cour a indiqué que des avantages participant de la nature des prestations de sécurité sociale ne sont pas, en principe, étrangers à la notion de rémunération. La Cour a cependant précisé qu'on ne saurait inclure dans cette notion, telle qu'elle est délimitée à l'article 119, les régimes ou prestations de sécurité sociale, notamment les pensions de retraite, directement réglés par la loi à l'exclusion de tout élément de concertation au sein de l'entreprise ou de la branche professionnelle intéressée, obligatoirement applicables à des catégories générales de travailleurs.
- 23 La Cour a observé qu'en effet ces régimes assurent aux travailleurs le bénéfice d'un système légal, au financement duquel les travailleurs, les employeurs et éventuellement les pouvoirs publics contribuent dans une mesure qui est moins fonction de la relation d'emploi que de considérations de politique sociale.
- 24 En vue de répondre à la deuxième question, il convient donc de s'interroger sur le point de savoir si ces considérations s'appliquent également à des régimes professionnels privés conventionnellement exclus, tels que celui visé en l'espèce au principal.
- 25 A cet égard, il convient d'observer, en premier lieu, que les régimes en question résultent soit d'une concertation entre partenaires sociaux, soit d'une décision unilatérale de l'employeur. Leur financement est assuré entièrement par l'employeur ou à la fois par ce dernier et par les travailleurs, sans que, en aucun cas, les pouvoirs publics y participent. Dès lors, lesdits régimes font partie des avantages que l'employeur propose aux travailleurs.
- 26 En second lieu, de tels régimes ne sont pas obligatoirement applicables à des catégories générales de travailleurs. Au contraire, ils ne concernent que les travailleurs

employés par certaines entreprises, de sorte que l'affiliation auxdits régimes résulte nécessairement de la relation de travail avec un employeur déterminé. En outre, les régimes en question, même s'ils sont établis en conformité avec la législation nationale et répondent dès lors aux conditions posées par celle-ci pour l'octroi de l'exclusion conventionnelle (contracting out), sont régis par des réglementations qui leur sont propres.

- 27 Il y a lieu d'observer, ensuite, que, même si les cotisations payées à ces régimes et les prestations qu'ils assurent se substituent pour partie à celles du régime légal général, cette circonstance n'est pas de nature à exclure l'application de l'article 119. En effet, il ressort du dossier que les régimes professionnels tels que celui visé en l'espèce au principal peuvent fournir à leurs affiliés des prestations supérieures à celles qui seraient versées par le régime légal, de sorte que leur fonction économique est analogue à celle des régimes complémentaires existant dans certains États membres, où l'affiliation et la cotisation au régime légal est obligatoire sans qu'une dérogation soit admise. Or, dans l'arrêt du 13 mai 1986, *Bilka-Kaufhaus/Weber von Hartz* (170/84, Rec. p. 1607), la Cour a jugé que les prestations servies par un régime de pension complémentaire relevaient de la notion de rémunération, au sens de l'article 119.
- 28 Il convient donc de conclure que, à la différence des prestations servies par les régimes légaux nationaux de sécurité sociale, les pensions versées par les régimes conventionnellement exclus constituent bien des avantages payés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et que, par conséquent, elles relèvent du champ d'application de l'article 119 du traité.
- 29 Cette interprétation de l'article 119 n'est pas infirmée par la circonstance que le régime professionnel privé en cause soit constitué en forme de trust et géré par des trustees jouissant d'une indépendance formelle vis-à-vis de l'employeur, étant donné que l'article 119 vise également les avantages payés par l'employeur de manière indirecte.
- 30 Il y a donc lieu de répondre à la deuxième question posée par la juridiction nationale que les pensions versées par un régime professionnel privé conventionnellement exclu entrent dans le champ d'application de l'article 119 du traité.

Sur les troisième et cinquième questions

- 31 Par ces questions, la juridiction nationale tend, en substance, à savoir, en premier lieu, si l'article 119 du traité s'oppose à ce qu'un homme licencié pour cause économique ne puisse prétendre qu'à une pension avec paiement différé à l'âge normal de la retraite, alors qu'une femme se trouvant dans les mêmes conditions perçoit une pension de retraite immédiate, du fait de l'application d'une condition d'âge variable selon le sexe, qui est alignée sur la différence prévue par le régime légal national pour l'octroi des pensions de retraite. En second lieu, la juridiction nationale veut savoir, en substance, si l'égalité des rémunérations doit être assurée au niveau de chaque élément constitutif de la rémunération ou seulement en fonction d'une appréciation globale des avantages consentis aux travailleurs.
- 32 S'agissant de la première des deux questions ainsi formulées, il suffit d'observer que l'article 119 interdit toute discrimination en matière de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, quel que soit le mécanisme qui détermine cette inégalité. Dès lors, la fixation d'une condition d'âge différente selon le sexe pour les pensions versées dans le cadre d'un régime conventionnellement exclu est contraire à l'article 119, même si la différence entre les âges de retraite des hommes et des femmes est alignée sur celle prévue par le régime légal national.
- 33 Pour ce qui concerne la seconde de ces questions, il convient de rappeler les arrêts du 30 juin 1988, Commission/République française, point 27 (318/86, Rec. p. 3559), et du 17 octobre 1989, Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Danfoss, point 12 (109/88, Rec. p. 3199), dans lesquels la Cour a mis en relief l'importance fondamentale que revêtaient la transparence et, en particulier, la possibilité d'un contrôle de la part des juridictions nationales, afin de prévenir et, le cas échéant, d'éliminer toute discrimination fondée sur le sexe.
- 34 S'agissant de la méthode à retenir pour vérifier le respect du principe de l'égalité des rémunérations, il y a lieu de constater que, si les juridictions nationales étaient obligées de se livrer à une évaluation et à une comparaison de l'ensemble des avantages de nature variée consentis, selon les cas, aux travailleurs masculins ou féminins, le contrôle juridictionnel serait difficile à effectuer, et l'effet utile de l'article 119 s'en trouverait d'autant amoindri. Il s'ensuit qu'une véritable transparence, permettant un contrôle efficace, n'est assurée que si le principe de l'égalité des rémunérations s'applique à chacun des éléments de la rémunération respectivement accordée aux travailleurs masculins ou féminins.

- 35 Il y a donc lieu de répondre à la troisième et à la cinquième question posées par la juridiction nationale que l'article 119 du traité s'oppose à ce qu'un homme licencié pour cause économique ne puisse prétendre qu'à une pension avec paiement différé à l'âge normal de la retraite, alors qu'une femme se trouvant dans les mêmes conditions a droit à une pension de retraite immédiate, du fait de l'application d'une condition d'âge variable selon le sexe, qui est alignée sur la différence prévue par le régime légal national pour l'octroi des pensions de retraite. Le principe de l'égalité des rémunérations doit être assuré pour chaque élément de la rémunération et non pas seulement en fonction d'une appréciation globale des avantages consentis aux travailleurs.

Sur la quatrième question

- 36 La juridiction nationale demande en outre, par sa quatrième question, si l'article 119 du traité et la directive relative à l'égalité des rémunérations produisent des effets directs dans les circonstances de l'espèce au principal.
- 37 Compte tenu de la réponse donnée à la première question, il n'y a pas lieu de s'interroger sur les effets de la directive relative à l'égalité des rémunérations. Quant à l'article 119, il convient de se référer à la jurisprudence constante, rappelée notamment dans l'arrêt du 31 mars 1981, Jenkins, point 17 (96/80, précité), selon laquelle cette disposition 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.
- 38 La circonstance qu'un travailleur féminin ait droit à une pension de retraite immédiate à la suite de son licenciement pour cause économique, alors qu'en pareil cas un travailleur masculin du même âge ne peut prétendre qu'à une pension différée, entraîne une inégalité de rémunération entre ces deux catégories de travailleurs que la juridiction nationale peut directement établir à l'aide des éléments constitutifs de la rémunération en cause et des critères énoncés à l'article 119.
- 39 Il convient donc de répondre à la quatrième question que l'article 119 du traité est susceptible d'être invoqué devant les juridictions nationales et qu'il appartient à

celles-ci d'assurer la protection des droits que cette disposition confère aux justiciables, notamment dans le cas où un régime de pensions conventionnellement exclu ne verse pas à un travailleur masculin, à la suite de son licenciement, la pension immédiate qui serait octroyée en pareil cas à un travailleur féminin.

Sur les effets du présent arrêt dans le temps

40 Dans ses observations écrites et orales, la Commission a évoqué la possibilité, pour la Cour, de limiter dans le temps les effets du présent arrêt, dans l'hypothèse où la notion de rémunération, au sens de l'article 119, deuxième alinéa, du traité serait interprétée de manière à couvrir les pensions versées par des régimes professionnels privés conventionnellement exclus, en ce sens que cet arrêt ne pourrait être invoqué que dans les recours déjà pendants devant des instances nationales et dans les litiges concernant des faits survenus après l'arrêt. Pour sa part, le gouvernement du Royaume-Uni a souligné, à l'audience, les importantes conséquences financières d'une telle interprétation de l'article 119. En effet, le nombre de travailleurs affiliés à des régimes conventionnellement exclus serait très important au Royaume-Uni, et les régimes en question comporteraient souvent des exceptions au principe de l'égalité entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, notamment par la prévision d'âges de retraite différents.

41 Ainsi que la Cour l'a reconnu dans son arrêt du 8 avril 1976, Defrenne (43/75, précité), elle peut, à titre exceptionnel, en tenant compte des troubles graves que son arrêt pourrait entraîner pour le passé, être amenée à limiter la possibilité pour tout intéressé d'invoquer l'interprétation que, saisie par voie de question préjudicielle, la Cour donne d'une disposition. Pareille limitation ne peut être admise que par la Cour, dans l'arrêt même qui statue sur l'interprétation sollicitée.

42 Pour ce qui est de la présente affaire, il convient de rappeler que l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO 1979, L 6, p. 24), a autorisé les États membres à différer la mise en application obligatoire du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi de pensions de vieillesse et les conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations. Cette exception a été reprise dans l'article 9, sous a), de la directive 86/378/CEE du Conseil, du 24 juillet 1986, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes

professionnels de sécurité sociale (JO L 225, p. 40, rectificatif paru au JO L 283, p. 27), qui est susceptible de s'appliquer à des régimes conventionnellement exclus tels que celui de l'espèce au principal.

- 43 Au vu de ces dispositions, les États membres et les milieux intéressés ont pu raisonnablement estimer que l'article 119 ne s'appliquait pas à des pensions versées par des régimes conventionnellement exclus et que des exceptions au principe d'égalité entre travailleurs masculins et travailleurs féminins continuaient d'être admises en cette matière.
- 44 Dans ces conditions, des considérations impérieuses de sécurité juridique s'opposent à ce que des situations juridiques qui ont épuisé leurs effets dans le passé soient remises en cause, alors que, dans un tel cas, l'équilibre financier de nombre de régimes de pensions conventionnellement exclus risquerait d'être rétroactivement bouleversé. Il convient, toutefois, d'aménager une exception en faveur des personnes qui auraient pris en temps utile des initiatives en vue de sauvegarder leurs droits. Il y a lieu, enfin, de préciser qu'aucune limitation des effets de ladite interprétation ne peut être admise pour ce qui concerne l'ouverture du droit à une pension à partir de la date du présent arrêt.
- 45 En conséquence, il convient de décider que l'effet direct de l'article 119 du traité ne peut être invoqué pour demander l'ouverture, avec effet à une date antérieure à celle du présent arrêt, d'un droit à pension, exception faite pour les travailleurs ou leurs ayants droits qui ont, avant cette date, engagé une action en justice ou soulevé une réclamation équivalente selon le droit national applicable.

Sur les dépens

- 46 Les frais exposés par le gouvernement du Royaume-Uni et par la Commission des Communautés européennes, qui ont soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement. La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction nationale, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens.

Par ces motifs,

LA COUR,

statuant sur les questions à elle soumises par la Court of Appeal de Londres, par ordonnance du 12 mai 1988, dit pour droit:

- 1) Les prestations versées par un employeur à un travailleur à l'occasion de son licenciement pour cause économique entrent dans le champ d'application de l'article 119, deuxième alinéa, du traité CEE, que celles-ci soient versées en vertu d'un contrat de travail, de dispositions législatives ou à titre volontaire.
- 2) Les pensions versées par un régime professionnel privé conventionnellement exclu entrent dans le champ d'application de l'article 119 du traité.
- 3) L'article 119 du traité s'oppose à ce qu'un homme licencié pour cause économique ne puisse prétendre qu'à une pension avec paiement différé à l'âge normal de la retraite, alors qu'une femme se trouvant dans les mêmes conditions a droit à une pension de retraite immédiate, du fait de l'application d'une condition d'âge variable selon le sexe, qui correspond à une différence prévue par le régime légal national pour l'octroi des pensions de retraite. Le principe de l'égalité des rémunérations doit être assuré pour chaque élément de la rémunération, et non pas seulement en fonction d'une appréciation globale des avantages consentis aux travailleurs.
- 4) L'article 119 du traité est susceptible d'être invoqué devant les juridictions nationales. Il appartient à celles-ci d'assurer la protection des droits que cette disposition confère aux justiciables, notamment dans le cas où un régime de pensions conventionnellement exclu ne verse pas à un travailleur masculin, à la suite de son licenciement, la pension immédiate qui serait octroyée en pareil cas à un travailleur féminin.
- 5) L'effet direct de l'article 119 du traité ne peut être invoqué pour demander l'ouverture, avec effet à une date antérieure à celle du présent arrêt, d'un droit à

pension, exception faite pour les travailleurs ou leurs ayants droits qui ont, avant cette date, engagé une action en justice ou soulevé une réclamation équivalente selon le droit national applicable.

Due	Slynn	Schockweiler	Zuleeg
Mancini	Joliet	O'Higgins	
Moitinho de Almeida	Rodríguez Iglesias	Grévisse	Díez de Velasco

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 17 mai 1990.

Le greffier

J.-G. Giraud

Le président

O. Due