

Division de la Presse et de l'Information

COMMUNIQUE DE PRESSE nE 27/03

2 avril 2003

Conclusions de l'avocat général L.A. Geelhoed dans l'affaire C-256/01

Debra Allonby contre Accrington & Rossendale College

**PAS DE RECOURS AU PRINCIPE D'ÉGALITÉ LORSQUE DES DIFFÉRENCES DE
RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES NE SONT PAS
ATTRIBUABLES À UNE SOURCE UNIQUE.**

Un régime de pension pour enseignants qui exclut les chargés de cours travaillant sur la base d'un contrat de prestation de services peut être indirectement discriminatoire s'il s'avère que sensiblement plus de femmes que d'hommes en sont affectées.

Un collège, l'Accrington and Rossendale College, licencie ses enseignants travaillant à temps partiel, majoritairement des femmes (dont M^{me} Allonby). Ensuite, il rachète leurs services par l'intermédiaire d'une agence, Education Lecturing Services (ELS), auprès de laquelle elles sont inscrites en tant que travailleurs indépendants. Par ce montage, le collège entend réaliser des économies sur ses frais de personnel. Pour les enseignants concernés, ce montage implique une baisse de rémunération par rapport à celle dont ils bénéficiaient dans le cadre de la relation de travail initiale avec le collège.

M^{me} Allonby a engagé des recours contre le collège, contre ELS et contre l'État en raison d'une discrimination prohibée fondée sur le sexe en matière de rémunération et de conditions d'affiliation à un régime de pension. La Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), saisie en dernière instance, a saisi la Cour de justice des Communautés européennes de certaines questions à ce sujet.

Les conclusions de l'avocat général ne lient pas la Cour. Les avocats généraux ont pour mission de proposer en toute indépendance à la Cour une solution juridique pour l'affaire dont ils sont chargés.
--

L'avocat général Geelhoed souligne que très peu de choses ont changé dans l'exercice par M^{me} Allonby de ses activités professionnelles depuis qu'elle travaille comme indépendante pour ELS. Elle est en pratique liée par les instructions de la direction du collège en tant que commettant. Il n'y a qu'une seule différence importante. La rémunération de ses activités lui est versée, en tant que sous-traitant, par ELS, qui s'est contractuellement engagée à l'égard du collège à fournir des services d'enseignement. Il en résulte que la différence de rémunération ne peut pas être attribuée à une source unique et, en conséquence, il manque une entité pouvant être tenue pour responsable de cette différence et de son élimination, ce qui constitue, selon la jurisprudence de la Cour, une condition pour pouvoir se prévaloir du principe d'égalité.

Selon M. Geelhoed, nous nous trouvons ici face à un exemple illustrant une évolution plus large qui s'opère dans les relations de travail au sein de la Communauté européenne. Elle se présente comme suit: d'une part, les employeurs confient de plus en plus d'activités à des cocontractants ou sous-traitants spécialisés et, d'autre part, les relations de travail classiques sont remplacées par des relations contractuelles de prestation de services, dans le cadre desquelles les prestataires de ces services interviennent en tant qu'indépendants. Ces développements ne doivent pas en eux-mêmes être considérés comme indésirables sur le plan social ou sociétal. Néanmoins, les montages juridiques que l'on rencontre dans ce contexte peuvent également être utilisés pour échapper aux conséquences du principe communautaire d'égalité de traitement.

S'agissant du droit d'affiliation à un régime de pension, qui est considéré comme une composante de la rémunération, l'avocat général rappelle qu'une personne de référence ou un cadre de référence est nécessaire pour déterminer s'il existe une discrimination fondée sur le sexe. Il en résulte que, si M^{me} Allonby ne peut pas comparer sa situation à celle d'une personne de référence déterminée en ce qui concerne l'une des composantes de sa rémunération, elle ne peut pas non plus le faire pour une autre composante de sa rémunération.

M. Geelhoed estime qu'il n'en demeure pas moins qu'une discrimination indirecte peut résulter d'un régime sectoriel ou légal. Le régime britannique de pension professionnel pour enseignants exclut les chargés de cours travaillant sur la base d'un contrat de prestation de services. Il peut y avoir discrimination indirecte s'il apparaît que sensiblement plus de femmes que d'hommes en sont affectées. C'est cependant au juge national qu'il appartient d'apprécier s'il y a discrimination et s'il existe une justification objective.

N.B.: L'affaire entre à présent en délibéré devant la Cour de justice des CE. L'arrêt sera prononcé à une date ultérieure.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Ce communiqué de presse est disponible en français, en anglais, en allemand, en espagnol et en néerlandais

*Pour le texte intégral des conclusions, veuillez consulter notre page Internet
www.curia.eu.int
à partir d'approximativement 15 heures aujourd'hui.*

Pour de plus amples informations

veuillez contacter M^{me} Sophie Mosca-Bischoff,

tél. (352) 4303-3205 fax (352) 4303-2034