



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 95/21
Luxembourg, le 3 juin 2021

Arrêt dans l'affaire C-624/19
K e.a./Tesco Stores

Le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins consacré par le droit de l'Union est invocable directement, pour un « même travail » comme pour un « travail de même valeur », dans des litiges entre particuliers

Tesco Stores est un détaillant qui vend ses produits en ligne et dans des magasins situés au Royaume-Uni. Ces magasins, de taille variable, comptent environ 250 000 travailleurs au total exerçant différents types d'emplois. Cette société dispose également d'un réseau de distribution comptant environ 11 000 employés, lesquels exercent divers types d'emplois. Environ 6 000 employés ou anciens employés de Tesco Stores, tant de sexe féminin que de sexe masculin, qui travaillent ou travaillaient au sein des magasins de cette société, ont attiré ladite société devant la juridiction de renvoi, le Watford Employment Tribunal (tribunal du travail de Watford, Royaume-Uni), à compter du mois de février 2018, au motif qu'ils n'avaient pas bénéficié d'une égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un travail égal, en violation de la réglementation nationale et de l'article 157 TFUE¹. Cette juridiction a sursis à statuer sur les demandes des travailleurs masculins, estimant que leur sort dépendait de celui des demandes des parties requérantes au principal, de sexe féminin.

Or, ces dernières font valoir que leur travail et celui des travailleurs masculins employés par Tesco Stores dans les centres de distribution de son réseau sont de même valeur et qu'elles ont le droit de comparer leur travail et celui de ces travailleurs, bien que ce travail soit accompli dans des établissements différents, en vertu de l'article 157 TFUE. Conformément à cet article, leurs conditions de travail et celles desdits travailleurs seraient attribuables à une « source unique », à savoir Tesco Stores. Cette société estime, quant à elle, que l'article 157 TFUE n'a pas d'effet direct dans le cadre de demandes fondées sur un travail de même valeur, de sorte que les requérantes au principal ne sauraient s'en prévaloir devant la juridiction de renvoi. En outre, elle conteste pouvoir être qualifiée de « source unique ».

S'agissant de l'article 157 TFUE, la juridiction de renvoi relève qu'il existe, au sein des juridictions britanniques, une incertitude quant à l'effet direct de cet article qui est liée, en particulier, à la distinction qui avait été formulée par la Cour entre les discriminations susceptibles d'être constatées à l'aide des seuls critères d'identité de travail et d'égalité des rémunérations et celles qui ne peuvent l'être qu'en fonction de dispositions d'application plus explicites². Or, les demandes en cause au principal pourraient relever de cette seconde catégorie, dépourvue d'effet direct.

C'est dans ce contexte que la juridiction de renvoi a saisi la Cour. Dans son arrêt, **la Cour juge que l'article 157 TFUE est doté d'un effet direct dans des litiges entre particuliers dans lesquels est invoqué le non-respect du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un « travail de même valeur », tel que visé à cet article.**

¹ Aux termes de cette disposition, « [c]haque 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 La juridiction de renvoi se réfère, à cet égard, au point 18 de l'arrêt du 8 avril 1976, Defrenne, [43/75](#).

Appréciation de la Cour

À titre liminaire, la Cour constate sa compétence, en application de l'article 86 de l'accord de retrait³, pour répondre à la demande de décision préjudicielle, en dépit du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Sur le fond, la Cour relève, tout d'abord, s'agissant du libellé de l'article 157 TFUE, que cet article impose, de manière claire et précise, une obligation de résultat et revêt un caractère impératif tant en ce qui concerne un « même travail » qu'un « travail de même valeur ». Elle rappelle ensuite que, selon sa jurisprudence constante, l'article 157 TFUE produit des effets directs en créant, à l'égard des particuliers, des droits que les juridictions nationales doivent sauvegarder, notamment dans le cas de discriminations qui ont directement leur source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives du travail ainsi que dans le cas où le travail est accompli dans un même établissement ou un même service, public ou privé. La Cour rappelle qu'elle a précisé que de telles discriminations comptaient parmi celles pouvant être constatées à l'aide des seuls critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération fournis par l'article 119 du traité CEE et que, en présence d'une telle situation, le juge était en mesure d'établir tous les éléments de fait lui permettant d'apprécier si un travailleur de sexe féminin recevait une rémunération inférieure à celle d'un travailleur masculin accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale⁴. Ainsi, il ressort d'une jurisprudence constante que, contrairement à ce que fait valoir Tesco Stores, l'effet direct de l'article 157 TFUE ne se limite pas aux situations dans lesquelles les travailleurs de sexe différent comparés effectuent un « même travail », mais s'étend aussi aux situations de « travail de même valeur ». Dans ce contexte, la Cour précise que la question de savoir si les travailleurs concernés effectuent le « même travail » ou un « travail de même valeur » relève d'une appréciation factuelle du juge.

En outre, la Cour estime que l'objectif poursuivi par l'article 157 TFUE, à savoir l'élimination, pour un même travail ou un travail de même valeur, de toute discrimination fondée sur le sexe dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, corrobore une telle interprétation. La Cour relève à cet égard que le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou pour un travail de même valeur visé à l'article 157 TFUE fait partie des fondements de l'Union.

Enfin, la Cour souligne que, lorsque les différences observées dans les conditions de rémunération de travailleurs effectuant un même travail ou un travail de même valeur ne peuvent être attribuées à une source unique, il manque une entité qui pourrait rétablir l'égalité de traitement, de sorte qu'une telle situation ne relève pas de l'article 157 TFUE. En revanche, lorsque de telles conditions de rémunération peuvent être attribuées à une source unique, le travail et la rémunération de ces travailleurs peuvent être comparés, même si ces derniers travaillent dans des établissements différents. En conséquence, cette disposition est invocable devant les juridictions nationales dans un litige fondé sur un travail de même valeur accompli par des travailleurs de sexe différent ayant le même employeur dans des établissements différents de cet employeur, dès lors que celui-ci constitue une telle source unique.

RAPPEL : Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

³ Voir décision (UE) 2020/135, du 30 janvier 2020, relative à la conclusion 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 2020, L 29, p. 1), par laquelle le Conseil de l'Union européenne a approuvé, au nom de l'Union européenne et de la CEEA, cet accord, qui a été joint à cette décision (JO 2020, L 29, p. 7). La Cour indique qu'il résulte de l'article 86 dudit accord qu'elle demeure compétente pour statuer à titre préjudiciel sur les demandes des juridictions britanniques présentées avant la fin de la période de transition fixée au 31 décembre 2020, ce qui est le cas en l'espèce.

⁴ Voir, en ce sens, arrêts du 8 avril 1976, Defrenne, [43/75](#), et du 11 mars 1981, Lloyds Bank, [69/80](#), concernant l'article 119 du traité CEE, devenu, après modification, article 141 CE, lui-même devenu article 157 TFUE.

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

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Amanda Nouvel ☎ (+352) 4303 2524.

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106.