

ARRÊT DE LA COUR
26 février 1986 *

Dans l'affaire 151/84,

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

Joan Roberts

et

Tate & Lyle Industries Limited,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de la directive 76/207 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 MM. Mackenzie Stuart, président, U. Everling et K. Bahlmann, présidents de chambre, G. Bosco, T. Koopmans, O. Due et T. F. O'Higgins, juges,

avocat général: Sir Gordon Slynn

greffier: M^{me} D. Louterman, administrateur

considérant les observations présentées:

- pour l'appelante au principal, par M^{es} A. Lester, QC., et D. Pannick, barristers à Londres, dans la procédure écrite, et par M^e A. Lester, dans la procédure orale,
- pour l'intimée, par M^e D. Vaughan et C. S. C. S. Clarke, barristers à Londres, dans la procédure écrite, et par MM. J. D. Sabel et D. Vaughan, dans la procédure orale,

* Langue de procédure: l'anglais.

- pour le gouvernement du royaume de Danemark, par M. Laurids Mikaelson, conseiller juridique au ministère des Affaires étrangères, en qualité d'agent, dans la procédure écrite,
- pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M^{me} S. J. Hay, du Treasury Solicitor's Department, Londres, en qualité d'agent, dans la procédure écrite, et par M^{me} S. J. Hay et M^c P. Goldsmith, barrister, dans la procédure orale,
- pour la Commission des Communautés européennes, par M. A. Toledano Laredo, conseiller juridique, en qualité d'agent, dans la procédure écrite, et par MM. A. Toledano Laredo et J. R. Currall, membre de son service juridique, dans la procédure orale,

l'avocat général entendu en ses conclusions à l'audience du 18 septembre 1985,

rend le présent

ARRÊT

(Partie « En fait » non reproduite)

En droit

1 Par ordonnance du 12 mars 1984, parvenue à la Cour le 19 juin suivant, la Court of Appeal a posé, en vertu de l'article 177 du traité CEE, deux questions préjudicielles portant sur l'interprétation de la directive 76/207 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).

2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige entre M^{lle} J. Roberts (ci-après la demanderesse) et la société Tate & Lyle Industries Ltd, anciennement Tate & Lyle Food and Distribution Ltd (ci-après la défenderesse), portant sur la compatibilité du licenciement de la demanderesse avec l'article 6, paragraphe 4, du Sex Discrimination Act de 1975 (ci-après le SDA) et le droit communautaire.

- 3 La demanderesse a été employée par la défenderesse dans son entrepôt à Liverpool pendant vingt-huit ans et a été licenciée le 22 avril 1981, à l'âge de 53 ans, à la suite de la fermeture de ces installations, avec d'autres employés lors d'un licenciement collectif.

- 4 La demanderesse était affiliée au régime de retraite professionnel de la défenderesse que celle-ci a créé en 1978 pour ses employés et qui se situe en dehors du régime légal de sécurité sociale. Ce régime est financé, d'une part, par la défenderesse elle-même et, d'autre part, par des cotisations volontaires des employés. Il prévoit une retraite obligatoire à l'âge de 65 ans pour les hommes et à l'âge de 60 ans pour les femmes, avec versement d'une pension. Toutefois, les hommes et les femmes de plus de 50 ans peuvent, avec l'autorisation de la défenderesse, prendre leur retraite avant d'avoir atteint l'âge normal susvisé et, dans ce cas, ils ont droit à l'octroi immédiat d'une pension réduite. Un employé ayant été affilié à ce régime pendant dix ans peut choisir de prendre sa retraite à n'importe quel moment jusqu'à concurrence de cinq ans avant l'âge normal de la retraite avec la pension acquise à la date concernée.

- 5 A la fermeture de l'entrepôt à Liverpool, la défenderesse est d'abord convenue avec le syndicat dont la demanderesse était membre de proposer à tous les employés licenciés comme compensation pour la perte d'emploi soit une indemnité unique, soit une pension anticipée dans le cadre du régime de retraite, jusqu'à concurrence de cinq ans avant l'échéance de leurs droits acquis au titre de ce régime. Cette pension était donc à payer immédiatement à partir de l'âge de 55 ans pour les femmes et de 60 ans pour les hommes. Toutefois, à la suite des critiques avancées par les employés masculins contre le caractère discriminatoire de ce système à l'égard des hommes âgés de 55 à 60 ans, la défenderesse l'a modifié en acceptant d'accorder la pension immédiate pour les deux sexes à partir de l'âge de 55 ans, moyennant un paiement comptant réduit.

- 6 La demanderesse, qui était âgée de 53 ans à la date de son licenciement, a assigné la défenderesse devant un Industrial Tribunal en faisant valoir que son licenciement constituait une discrimination illégale, en violation du SDA et du droit communautaire, parce que, selon le nouveau régime, un employé masculin avait droit à la pension immédiate dix ans avant l'âge normal de la retraite pour les hommes alors qu'un employé féminin n'y avait droit que cinq ans avant l'âge normal de la retraite pour les femmes.

7 L'Industrial Tribunal ayant rejeté son recours, la demanderesse a saisi en appel l'Employment Appeal Tribunal, qui a jugé que même dans l'hypothèse où la demanderesse aurait été traitée d'une manière discriminatoire, la défenderesse n'aurait pas agi illégalement puisque, d'une part, l'article 6, paragraphe 4, du SDA excluait de l'interdiction de discrimination en raison du sexe « des dispositions ayant trait à la retraite » et que, d'autre part, la directive 76/207 ne serait pas directement applicable devant les juridictions du Royaume-Uni.

8 La demanderesse a déféré ce jugement à la Court of Appeal, qui a soumis à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

« 1) Les intimés ont-ils oui ou non effectué une discrimination à l'encontre de l'appelante, en violation de la directive relative à l'égalité de traitement, en prévoyant, d'une part, pour les employés de sexe masculin qui ont été licenciés, l'octroi d'une pension de la caisse de pension professionnelle dix ans avant l'âge normal de la retraite, soit 65 ans, et, d'autre part, pour les employés de sexe féminin (tels que l'appelante) qui ont été licenciés, l'octroi d'une pension seulement cinq ans avant l'âge normal de la retraite, soit 60 ans, tout en octroyant aussi bien aux hommes qu'aux femmes le bénéfice immédiat d'une pension à l'âge de 55 ans?

2) En cas de réponse affirmative à la question n° 1 précitée, l'appelante peut-elle, compte tenu des circonstances de l'espèce, invoquer devant les cours et tribunaux nationaux la directive relative à l'égalité de traitement malgré l'incompatibilité (si tant est qu'elle existe) entre la directive et la section 6, paragraphe 4, du Sex Discrimination Act de 1975? »

Sur le cadre juridique du litige

9 L'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 76/207 est ainsi libellé:

« La présente directive vise la mise en œuvre, dans les États membres, du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ainsi que les conditions de travail et, dans les conditions prévues au paragraphe 2, la sécurité sociale. Ce principe est dénommé ci-après 'principe de l'égalité de traitement'. »

10 L'article 2, paragraphe 1, de cette directive dispose que:

« Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial. »

11 L'article 5, paragraphe 1, de ladite directive déclare que:

« L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe. »

12 L'article 1^{er}, paragraphe 2, de la directive prévoit que:

« En vue d'assurer la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, le Conseil arrêtera, sur proposition de la Commission, des dispositions qui en préciseront notamment le contenu, la portée et les modalités d'application. »

13 Conformément à cette dernière disposition, le Conseil a arrêté la directive 79/7, 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 L 6, p. 24), que les États membres devaient transposer au droit national, selon son article 8, paragraphe 1, dans un délai de six ans à compter de sa notification. Cette directive s'applique, selon le paragraphe 1 de son article 3:

« a) aux régimes légaux qui assurent une protection contre les risques suivants:

- maladie,
- invalidité,
- vieillesse,
- accident du travail et maladie professionnelle,
- chômage;

b) aux dispositions concernant l'aide sociale, dans la mesure où elles sont destinées à compléter les régimes visés sous a) ou à y suppléer ».

14 Selon son article 7, paragraphe 1, la directive

« ... ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application :

a) la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et les conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations;

... ».

15 En ce qui concerne les régimes professionnels de sécurité sociale, le paragraphe 3 de l'article 3 de cette même directive prévoit qu'en vue d'assurer la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement dans de tels régimes, « le Conseil arrêtera, sur proposition de la Commission, des dispositions qui en préciseront le contenu, la portée et les modalités d'application ». Le 5 mai 1983, la Commission a soumis au Conseil la proposition d'une directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de la sécurité sociale (JO C 134, p. 7), s'appliquant, selon son article 2, paragraphe 1, « aux prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer ». Le Conseil ne s'est pas encore prononcé sur cette proposition.

16 Il ressort du dossier que, selon la législation britannique, l'âge minimal pour bénéficier de la pension de retraite octroyée par l'État est fixé à 60 ans pour les travailleurs de sexe féminin et à 65 ans pour les travailleurs de sexe masculin.

17 Outre la demanderesse et la défenderesse, le gouvernement du Royaume-Uni, le gouvernement du royaume de Danemark ainsi que la Commission ont présenté des observations dans cette affaire.

Sur la première question

18 Par la première question, la Court of Appeal veut savoir si l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 doit être ou non interprété en ce sens qu'une disposition conventionnelle fixant un âge égal pour le licenciement des employés masculins et féminins dans le cadre d'un licenciement collectif qui entraîne l'octroi d'une pension de retraite anticipée, alors que l'âge normal de l'admission à la retraite est

différent pour les hommes et les femmes, à savoir 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes, constitue une discrimination fondée sur le sexe interdite par ladite directive.

- 19 La demanderesse estime que la première question appelle une réponse affirmative.
- 20 Selon elle, la question posée devrait être examinée, conformément à l'arrêt de la Cour du 16 février 1982 (Burton, 19/81, Rec. p. 555), à la lumière de la directive 76/207. Les notions de « conditions de travail » et de « conditions de licenciement » y visées recouvriraient également l'octroi d'une pension de retraite anticipée en raison d'un licenciement collectif.
- 21 La discrimination qu'elle aurait subie résulterait du fait que la défenderesse n'aurait pas pris en considération le fait que son régime de retraite normal est lié au système de retraite de la sécurité sociale britannique, système qui connaît un âge normal d'admission à la retraite différent pour les hommes et pour les femmes. En effet, alors que la première modification avait adopté cette différence d'âge pour l'admission à la pension anticipée, en conformité avec les principes énoncés par la Cour dans l'arrêt Burton précité, la défenderesse aurait omis de tenir compte de ces principes en ce qui concerne la deuxième modification.
- 22 Selon l'arrêt Burton, la demanderesse serait en droit de comparer son traitement à celui d'un employé masculin qu'un nombre d'années égal au sien sépare de l'âge normal de la retraite. Un régime qui applique une différence d'âge en ce qui concerne l'admission à la retraite des hommes et des femmes et qui s'en écarte, dans le contexte d'un licenciement collectif, d'une façon moins favorable aux femmes qu'aux hommes constituerait une discrimination fondée sur le sexe enfreignant les dispositions de la directive.
- 23 En revanche, la défenderesse est tout d'abord d'avis qu'il n'est pas nécessaire de répondre à la première question, compte tenu de la réponse négative qu'elle propose de donner à la seconde.
- 24 Au fond, la défenderesse fait valoir qu'il n'y aurait aucune discrimination de sa part à l'encontre de la demanderesse parce que les hommes et les femmes ayant le même âge (55 ans) seraient traités d'une façon identique.

- 25 Selon la défenderesse, une femme ne peut réclamer d'être toujours traitée de façon différente pour la seule raison qu'il y a une différence de traitement en ce qui concerne l'âge de la retraite normal appliqué par l'entreprise dans le cadre de son régime professionnel de sécurité sociale. Au contraire, cette différence de traitement ne devrait pas se répercuter dans d'autres domaines avant la date normale de la retraite.
- 26 Le fait que, dans l'arrêt *Burton*, la Cour a jugé que la différence entre les conditions d'âge requises des hommes et des femmes pour l'admission au départ volontaire à la retraite ne saurait être considérée comme une discrimination ne signifierait pas que des conditions d'âge identiques sont nécessairement discriminatoires. En tout cas, le traitement appliqué en l'espèce serait justifié objectivement par la nécessité d'assurer que tous les employés licenciés de plus de 55 ans reçoivent une pension.
- 27 Le gouvernement du Royaume-Uni est également d'avis qu'il n'y a pas, en l'espèce, de discrimination directe ou indirecte. Il estime qu'exiger une même condition d'âge pour les hommes et pour les femmes comme base du droit à des prestations liées à l'emploi serait la voie normale pour assurer l'égalité de traitement et que l'arrêt *Burton* ne serait pas pertinent en l'espèce.
- 28 La Commission soutient, elle aussi, qu'il n'y aurait pas de discrimination en l'espèce et que la réponse à cette question devrait être recherchée dans l'article 5 de la directive 76/207 ainsi que dans une analyse de l'arrêt *Burton*. La Cour aurait reconnu, dans cette affaire, l'existence d'un lien entre l'accès à un régime de départ volontaire et les régimes nationaux de sécurité sociale.
- 29 Selon la Commission, la disposition de l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7 ne vise pas à consacrer la différence entre l'âge de la retraite pour les hommes et pour les femmes, mais a simplement créé une exception dans l'hypothèse où une telle différence est prévue par le droit national. A défaut d'avoir prévu une exception de ce type, des dispositions nationales créant une telle différence pourraient être incompatibles avec la directive. Il pourrait en être de même en ce qui concerne l'article 9, paragraphe 1, sous a), de la directive proposée relative aux régimes professionnels de sécurité sociale.

- 30 Il convient d'abord d'observer que le problème d'interprétation dont la Cour est saisie ne concerne pas les conditions d'octroi de la pension de vieillesse ou de retraite normale, mais la cessation de la relation d'emploi dans le cadre d'un licenciement collectif motivée par la fermeture d'une partie des installations d'une entreprise. Cette question concerne donc les conditions de licenciement et relève, par conséquent, de la directive 76/207.
- 31 En effet, l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 prévoit que l'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions sans discrimination fondée sur le sexe.
- 32 Dans l'arrêt *Burton* précité, la Cour a déjà déclaré que la notion de « licenciement » figurant dans cette disposition doit être entendue dans un sens large. Par conséquent, une limite d'âge pour le départ obligatoire des travailleurs dans le cadre d'un licenciement collectif, même si ce départ entraîne l'octroi d'une pension de retraite anticipée, relève de la notion de « licenciement » ainsi interprétée.
- 33 Même si, à première vue, il n'y a aucune différence de traitement, selon le régime de retraite en cause, en ce qui concerne les conditions de licenciement pour les femmes, d'une part, et pour les hommes, d'autre part, il y a lieu cependant d'examiner si la fixation d'un âge égal pour l'octroi de la pension anticipée ne constituerait pas néanmoins une discrimination fondée sur le sexe compte tenu de la différence d'âge qui existe, selon le système légal de sécurité sociale au Royaume-Uni, pour l'admission des hommes et des femmes à la pension de retraite. Selon la législation britannique, l'âge minimal pour bénéficier de la pension de retraite octroyée par l'État est fixé à 60 ans pour les travailleurs de sexe féminin et à 65 ans pour les travailleurs de sexe masculin.
- 34 Comme la Cour l'a souligné dans le même arrêt *Burton*, le libellé de l'article 7 de la directive 79/7 ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite, et les conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations dans le domaine des systèmes légaux de la sécurité sociale. La Cour a donc reconnu que des prestations liées aux régimes nationaux relatifs à l'âge minimal d'admission à la retraite, différent pour les hommes et pour les femmes, peuvent déroger à l'obligation susvisée.

- 35 Toutefois, compte tenu de l'importance fondamentale du principe de l'égalité de traitement que la Cour a itérativement rappelée, l'exception au champ d'application de la directive 76/207 prévue à l'article 1^{er}, paragraphe 2, de cette directive, pour le domaine de la sécurité sociale, doit être interprétée de manière stricte. En conséquence, l'exception à l'interdiction de discriminations fondées sur le sexe prévue à l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7 n'est applicable qu'à la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et les conséquences en découlant pour d'autres prestations de sécurité sociale.
- 36 A cet égard, il y a lieu de souligner qu'alors que l'exception prévue à l'article 7 de la directive 79/7 concerne les conséquences découlant de la limite d'âge pour des prestations de sécurité sociale, la présente affaire concerne la matière du licenciement au sens de l'article 5 de la directive 76/207. Dans de telles conditions, l'octroi d'une pension aux licenciés de même âge ne correspond qu'à la mesure collective prise indépendamment du sexe des licenciés pour garantir à tous les licenciés les mêmes droits.
- 37 Il y a donc lieu de répondre à la première question posée par la Court of Appeal que l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 doit être interprété en ce sens qu'une disposition conventionnelle fixant un âge égal pour le licenciement des employés masculins et féminins dans le cadre d'un licenciement collectif qui entraîne l'octroi d'une pension de retraite anticipée, alors que l'âge normal de l'admission à la retraite est différent pour les hommes et les femmes, ne constitue pas une discrimination fondée sur le sexe interdite par le droit communautaire.

Sur la deuxième question

- 38 La deuxième question n'ayant été posée que dans l'hypothèse d'une réponse affirmative à la première question, il n'y a plus lieu d'y répondre.

Sur les dépens

- 39 Les frais exposés par le gouvernement du Danemark, le gouvernement du Royaume-Uni et 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, par ordonnance du 12 mars 1984, dit pour droit:

L'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 doit être interprété en ce sens qu'une disposition conventionnelle fixant un âge égal pour le licenciement des employés masculins et féminins dans le cadre d'un licenciement collectif qui entraîne l'octroi d'une pension de retraite anticipée, alors que l'âge normal de l'admission à la retraite est différent pour les hommes et les femmes, ne constitue pas une discrimination fondée sur le sexe interdite par le droit communautaire.

Mackenzie Stuart

Everling

Bahlmann

Bosco

Koopmans

Due

O'Higgins

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 26 février 1986.

Le greffier

Le président

P. Heim

A. J. Mackenzie Stuart