

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. WALTER VAN GERVEN
présentées le 12 mai 1992 *

*Monsieur le Président,
Messieurs les Juges,*

60 ans pour les femmes) aux fins de l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite, et que

1. La Equal Opportunities Commission (ci-après « EOC »), organisme institué par le Sex Discrimination Act 1975, dont l'objet est, entre autres, de travailler à l'élimination des discriminations fondées sur le sexe, a introduit une requête en judicial review devant la High Court of Justice, Queen's Bench Division (ci-après « juridiction de renvoi »). Cette requête tend à faire constater que le Secretary of State for Social Security, le ministre responsable en matière de sécurité sociale au Royaume-Uni, a omis de conformer certaines dispositions du Social Security Act 1975 et du Social Security Pensions Act 1975 à la directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978¹. Dans le cadre de cette requête, la juridiction de renvoi a posé à la Cour la question préjudicielle suivante:

b) les cotisations au régime national financent une série de prestations, dont les pensions de retraite du régime public,

l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7/CEE autorise-t-il un État membre à déroger au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale énoncé à l'article 4 de celle-ci:

i) en demandant aux hommes de verser des cotisations au régime national pendant cinq années de plus que les femmes, pour avoir droit à la même pension de base, et

« Lorsque:

a) conformément à l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7/CEE, un État membre maintient un âge de départ à la retraite différent pour les hommes et les femmes (65 ans pour les hommes,

ii) en demandant aux hommes qui poursuivent une activité professionnelle rémunérée jusqu'à l'âge de 65 ans de continuer à verser les cotisations au régime national jusqu'à cet âge, alors que les femmes ayant dépassé 60 ans ne sont plus tenues de verser de contributions au régime national, qu'elles poursuivent ou non une activité rémunérée après cet âge? »

* Langue originale: le néerlandais.

¹ — Directive 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).

Avant de répondre à cette question, nous indiquerons brièvement les dispositions communautaires et nationales pertinentes.

La directive 79/7

2. Aux termes de l'article 1^{er}, la directive 79/7 vise la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale. Les articles 2 et 3 de la directive délimitent le champ d'application *ratione personae* et *ratione materiae*. *Ratione personae*, la directive s'applique à la population active, y compris les travailleurs indépendants, ainsi qu'aux travailleurs retraités et aux travailleurs invalides (article 2). *Ratione materiae*, la directive s'applique (entre autres) aux régimes légaux qui assurent une protection contre les risques suivants: maladie, invalidité, vieillesse, accident du travail et maladie professionnelle, chômage [article 3, paragraphe 1, sous a)].

L'article 4, paragraphe 1, de la directive définit comme suit le contenu du principe de l'égalité de traitement:

« Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement soit indirectement, par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial, en particulier en ce qui concerne:

— le champ d'application des régimes et les conditions d'accès aux régimes;

— l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;

— le calcul des prestations, y compris les majorations dues au titre du conjoint et pour personne à charge et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations. »

En vertu des dispositions combinées des articles 5 et 8, paragraphe 1, de la directive, les États membres prennent les mesures nécessaires afin que soient supprimées, dans un délai de six ans à compter de la notification de la directive, donc à partir du 23 décembre 1984, toutes les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement.

L'article 7, paragraphe 1, de la directive énumère un certain nombre de matières que les États membres peuvent exclure de son champ d'application. En vertu de l'article 7, paragraphe 1, sous a), les États membres ont ainsi la faculté de déclarer que le principe de l'égalité de traitement ne s'applique pas à:

« 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 ».

Aux termes de l'article 7, paragraphe 2, de la directive, les États membres procèdent périodiquement à un examen des matières exclues en vertu du paragraphe 1, afin de vérifier, compte tenu de l'évolution sociale en la matière, s'il est justifié de maintenir les exclusions en question.

L'article 8, paragraphe 2, deuxième alinéa, de la directive prévoit enfin que les États membres informent la Commission des raisons qui justifient le maintien éventuel des dispositions existantes dans les matières visées à l'article 7, paragraphe 1, et des possibilités de leur révision ultérieure.

Le Social Security Act 1975 et le Social Security Pensions Act 1975

3. Le Social Security Act 1975 (ci-après « SSA ») régit les cotisations au régime national de sécurité sociale britannique ainsi que les prestations qui sont prévues par ce régime. La loi fait une distinction entre les prestations subordonnées à l'acquittement de cotisations (« contributory benefits ») et celles qui peuvent être servies sans l'acquittement de cotisations (« non-contributory benefits »). Les prestations liées aux cotisations — les seules dont il s'agit en l'espèce — sont les suivantes: prestations de chômage, de maladie, d'invalidité, pension de veuve, pension de retraite (« retirement pension ») de la catégorie A due à une personne en raison des cotisations qu'elle a versées et pension de retraite de la catégorie B allouée à une femme en raison des cotisations payées par son mari ou à un homme en raison des cotisations payées par sa femme décédée.

Le régime britannique en matière de prestations de sécurité sociale subordonnées à l'acquittement de cotisations fonctionne comme un système de répartition, en ce sens que les cotisations versées à un moment donné par les employeurs, les travailleurs salariés et les indépendants financent les prestations servies à ce moment. En outre, toutes les cotisations sont versées à un

même fonds (le National Insurance Fund), lequel finance les différentes prestations de sécurité sociale. Le gouvernement du Royaume-Uni relève à cet égard que les taux des cotisations sont fixés de façon à assurer autant que possible un équilibre entre cotisations et prestations. Il indique en outre qu'il n'est pas possible de déterminer la part des cotisations dues par un travailleur, qui est afférente à certaines prestations de sécurité sociale, telles que les pensions.

Nous expliciterons ci-après les dispositions du régime de sécurité sociale au Royaume-Uni relatives aux deux réglementations qui sont au centre de la présente affaire, à savoir i) les dispositions qui régissent l'obligation de cotiser et ii) celles qui régissent l'octroi d'une pension de retraite de la catégorie A.

4. Les articles 1 à 11 du SSA régissent l'obligation de cotiser. L'article 1^{er}, paragraphe 2, du SSA distingue quatre groupes de cotisations:

- i) les cotisations du groupe 1: ce sont des cotisations liées aux revenus qui, selon l'article 4 du SSA, doivent être payées par les travailleurs salariés âgés de plus de seize ans et par leurs employeurs;
- ii) les cotisations du groupe 2: ce sont des cotisations forfaitaires que doivent payer, en vertu de l'article 7 du SSA, les indépendants âgés de plus de seize ans;

- iii) les cotisations du groupe 3: il s'agit là de cotisations volontaires qui n'intéressent pas le cas d'espèce, et
- iv) les cotisations du groupe 4: en vertu de l'article 9 du SSA, ces cotisations doivent être payées par les indépendants sur les bénéficiaires pris en compte pour l'impôt sur les revenus.

D'autres textes indiquent jusqu'à quel moment les cotisations des groupes 1, 2 et 4 doivent être versées. L'article 4 du Social Security Pensions Act 1975 (ci-après « SSPA »), pour ce qui concerne les cotisations des groupes 1 et 2, et la Regulation 58 of the Social Security (Contributions) Regulations 1979, pour ce qui concerne les cotisations du groupe 4, prévoient que les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants ne sont plus tenus de cotiser après l'âge légal de la retraite (mais les cotisations restent dues par les employeurs si les travailleurs continuent à exercer une activité professionnelle rémunérée après cet âge).

L'article 27, paragraphe 1, du SSA précise ce qu'il faut entendre par « âge légal de la retraite » (« pensionable age »): cet âge est fixé à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes.

Il résulte des dispositions susvisées qu'un travailleur salarié ou indépendant doit verser des cotisations au régime légal de sécurité sociale britannique jusqu'à l'âge de 60 ans s'il s'agit d'une femme et jusqu'à l'âge de 65 ans s'il s'agit d'un homme, même lorsque la femme continue à exercer une activité professionnelle rémunérée après 60 ans, ou l'homme après 65 ans.

5. Les dispositions qui régissent l'octroi d'une pension de retraite de la catégorie A sont réparties dans le Social Security Act 1975 et le Social Security Pensions Act 1975. L'article 6 du SSPA distingue la pension de base correspondant à un montant hebdomadaire fixe dépendant du nombre d'années pendant lesquelles des cotisations ont été versées et la pension additionnelle liée aux revenus², dont le montant hebdomadaire dépend de l'importance des revenus en fonction desquels des cotisations ont été versées. La discrimination visée par la juridiction de renvoi dans sa question, sous i), concerne la pension de base, à laquelle les dispositions suivantes sont applicables.

L'article 28 du SSA précise les conditions auxquelles une personne peut prétendre à une pension de base de la catégorie A:

— elle doit avoir atteint l'âge légal de la retraite, tel qu'il est défini à l'article 27, paragraphe 1, du SSA, et

— elle doit avoir satisfait aux conditions de cotisation citées à l'annexe III du SSA.

Conformément au paragraphe 5 de l'annexe III précitée, une personne ne peut prétendre à une pension de base complète de la catégorie A que si elle a versé des cotisations pendant une certaine partie (environ 90 %) de sa vie active. Dans l'hypothèse où la vie active excède 40 ans, l'homme ou la femme concernés doivent plus précisément avoir

² — Les travailleurs salariés peuvent renoncer contractuellement à la partie liée aux revenus de la pension publique en faveur d'un régime professionnel de remplacement « conventionnellement exclu » (« contracted-out »).

versé des cotisations pendant le nombre d'années de leur vie active *moins cinq*. Pour être brefs, nous désignerons ci-après cette règle comme la « règle des 90 % ».

L'article 27, paragraphe 2, du SSA définit ce qu'il faut entendre par « vie active » (« working life »): le nombre d'exercices fiscaux complets entre l'âge de seize ans et l'âge légal de la retraite (ou le décès si celui-ci est survenu plus tôt). Combinée avec la définition de la notion d'« âge légal de la retraite », cette définition implique qu'une « vie active » complète est de 49 ans pour les hommes et de 44 ans pour les femmes. Pour avoir droit à une pension de base complète de la catégorie A, les hommes doivent donc, compte tenu de la règle des 90 % précitée, verser des cotisations pendant 44 ans, tandis que, pour une même pension, les femmes doivent cotiser pendant 39 ans.

Aux termes de l'article 33 du SSA, il est permis d'adopter des réglementations en vertu desquelles un homme qui n'a pas versé de cotisations pendant 44 ans ou une femme qui n'a pas versé de cotisations pendant 39 ans peuvent néanmoins percevoir une pension de base, fût-elle réduite. Le gouvernement du Royaume-Uni précise à cet égard qu'un travailleur salarié ou indépendant a droit, sous le régime actuel, à une pension de base proportionnelle au nombre d'années pour lesquelles il a payé des cotisations, tout au moins dans la mesure où il a versé des cotisations pendant plus de 25 % de sa vie active. De son côté, la EOC attire l'attention sur la conséquence suivante de ce régime: un homme ayant versé des cotisations pendant 39 ans reçoit une pension de base inférieure à celle que perçoit une femme qui a cotisé au régime légal pendant un même nombre d'années.

Ainsi qu'il ressort de la réponse du gouvernement du Royaume-Uni à une question posée par la Cour, les hommes et les femmes qui ont atteint l'âge légal de la retraite peuvent demander le versement de leur pension même s'ils continuent à exercer une activité rémunérée après cet âge. Ils peuvent toutefois également différer la jouissance de la pension de cinq années au maximum après avoir atteint l'âge légal de la retraite, c'est-à-dire jusqu'à l'âge de 65 ans pour une femme et de 70 ans pour un homme, sans être tenus de cotiser pendant cette période. Le paiement différé de la pension a pour effet d'en augmenter le montant.

Portée de la question préjudicielle

6. Les parties au litige principal s'accordent sur bon nombre de points.

Premièrement, elles sont d'accord pour reconnaître que la disposition de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7, qui concrétise le principe de l'égalité de traitement, est suffisamment précise et inconditionnelle; même à défaut de mise en œuvre, elle peut dès lors être invoquée à partir du 23 décembre 1984 — c'est-à-dire la date d'expiration du délai prévu par la directive pour sa transposition — par les justiciables devant la juridiction nationale afin d'amener celle-ci à écarter toute disposition nationale non conforme à cet article³.

3 — Voir à ce sujet notamment les arrêts du 4 décembre 1986, FNV (71/85, Rec. p. 3855); du 24 juin 1987, Borrie Clarke (384/85, Rec. p. 2865), et du 11 juillet 1991, Johnson, point 34 (C-31/90, Rec. p. I-3723).

Deuxièmement, les parties estiment de façon unanime que les discriminations fondées sur le sexe, qui concernent (notamment) les « conditions d'accès » aux régimes de sécurité sociale (premier tiret), l'« obligation de cotiser » (deuxième tiret) et le « calcul des prestations » (troisième tiret), sont interdites en vertu de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7, à moins que les discriminations en question relèvent d'une des exceptions prévues à l'article 7, paragraphe 1.

Troisièmement, elles admettent de concert qu'en vertu de l'exception visée à l'article 7, paragraphe 1, sous a), cité ci-avant, et par dérogation à l'article 4, paragraphe 1, premier tiret, le Royaume-Uni peut subordonner l'« accès » au régime légal des pensions de vieillesse et de retraite à la condition d'avoir atteint un âge légal de la retraite différent selon le sexe.

Enfin, les parties s'accordent pour dire que les dispositions du régime légal de sécurité sociale britannique indiquées plus haut entraînent les deux formes de discrimination que l'ordonnance de la juridiction de renvoi décrit comme suit:

- i) pour avoir droit à une pension de base complète de la catégorie A, l'homme doit verser des cotisations pendant 44 ans, la femme pendant 39 ans seulement;
- ii) un homme âgé de 60 à 64 ans qui exerce une activité rémunérée doit verser des cotisations tandis qu'une femme du

même âge qui exerce une activité rémunérée n'y est pas tenue.

7. Suivant la EOC, les réglementations indiquées ci-avant sous i) et ii) sont incompatibles avec le principe de l'égalité de traitement, parce qu'elles impliquent une discrimination en ce qui concerne l'« obligation de cotiser » visée à l'article 4, paragraphe 1, deuxième tiret, de la directive; elle estime en outre que la réglementation sous i) contient également une discrimination en ce qui concerne le « calcul des prestations » visé à l'article 4, paragraphe 1, troisième tiret, parce que, comme on l'a observé, un homme qui a versé des cotisations pendant 39 ans perçoit une pension moins élevée qu'une femme qui a cotisé pendant le même nombre d'années.

De son côté, la Commission relève que toutes ces discriminations sont la conséquence de l'obligation, pour les travailleurs salariés et indépendants, de verser des cotisations jusqu'à un âge légal de la retraite qui est différent selon le sexe. Ce point de vue nous paraît correct. Si nous comprenons bien, cette réglementation n'implique pas seulement qu'un homme actif est tenu de verser des cotisations entre 60 et 65 ans tandis qu'une femme active du même âge ne l'est pas, mais elle est aussi à l'origine de la discrimination qui concerne le calcul de la pension de base. En vertu du régime de pension britannique, tous les travailleurs salariés et indépendants des deux sexes sont en effet soumis à la règle des 90 % définie plus haut, en vertu de laquelle seules les personnes qui ont versé des cotisations pendant environ 90 % de leur « vie active » (c'est-à-dire la période située entre l'âge de seize ans et l'âge légal de la retraite, différent selon le sexe) bénéficient d'une pension de base complète. Si un homme doit cotiser

plus longtemps qu'une femme pour avoir droit à une même pension, cela ne résulte donc pas de la règle des 90 % en tant que telle, qui s'applique de manière égale aux deux sexes, mais en réalité de l'obligation de verser des cotisations jusqu'à un âge légal de la retraite différent selon le sexe, dont il est tenu compte pour le calcul de la « vie active ».

8. Eu égard aux développements qui précèdent, il nous semble que la question préjudicielle vise en substance à savoir si l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7 autorise un État membre à déroger au principe de l'égalité de traitement inscrit à l'article 4, paragraphe 1, de la directive en exigeant que les hommes et les femmes versent des cotisations jusqu'à l'âge légal de la retraite afin de financer les prestations légales de sécurité sociale, parmi lesquelles les pensions de vieillesse et de retraite, avec les conséquences qui en découlent pour le calcul desdites pensions, lorsque, dans cet État membre, un âge légal de la retraite différent selon le sexe a été fixé en vertu de la disposition précitée.

Lors de l'examen de cette question, nous supposons que l'exception prévue par la disposition précitée de la directive 79/7 est valide, bien qu'elle autorise les États membres à maintenir des dispositions incompatibles avec le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, qui a été reconnu par la Cour comme fondamental⁴. Ni la juridiction de renvoi, ni les parties, ni la Commission n'ont d'ailleurs soulevé la question de la validité de cette

4 — Arrêt du 15 juin 1978, Defrenne, point 27 (149/77, Rec. p. 1365). Voir également l'arrêt du 20 mars 1984, Razzouk et Beydoun, point 16 (75/82 et 117/82, Rec. p. 1509).

disposition. En outre, la Cour s'est déjà prononcée auparavant à diverses reprises au sujet de la disposition précitée sans jamais mettre en cause sa validité^{5,6}.

Réponse à la question préjudicielle

9. Aux termes de l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7, celle-ci 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 ».

La question se pose en l'espèce de savoir quelles sortes de discriminations l'article 7, paragraphe 1, sous a), autorise: s'agit-il seulement de discriminations concernant le moment auquel les prestations concernées seront versées, comme le prétend la EOC, ou s'agit-il également de discriminations concernant l'étendue de l'obligation de cotiser pour obtenir les prestations en ques-

5 — Voir l'arrêt du 16 février 1982, Burton (19/81, Rec. p. 554), les trois arrêts du 26 février 1986, Roberts (151/84, Rec. p. 703), Marshall (152/84, Rec. p. 723) et Beets-Propser (262/84, Rec. p. 773), et l'arrêt du 17 mai 1990, Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889).

6 — Le gouvernement allemand observe à juste titre que le cadre juridique communautaire dans lequel il convient de répondre à la présente question préjudicielle présente des différences significatives avec le cadre de l'affaire Barber précitée. La présente question concerne en effet un âge légal de la retraite établissant une discrimination selon le sexe pour l'octroi de prestations légales de sécurité sociale (parmi lesquelles les pensions), lesquelles, conformément à la jurisprudence constante de la Cour (voir les arrêts du 25 mai 1971, Defrenne, 80/70, Rec. p. 455, et du 17 mai 1990, Barber, précité, points 22 et 23), ne relèvent pas de la notion de « rémunération » au sens de l'article 119 du traité CEE, tandis que les questions posées dans l'affaire Barber concernaient un âge légal de la retraite établissant une discrimination selon le sexe pour l'octroi d'une pension professionnelle *privée* de remplacement (« contracted-out »), laquelle constitue bien, selon la Cour dans l'arrêt en question, une « rémunération » au sens de l'article 119 du traité CEE.

tion ainsi que le calcul de ces prestations, comme l'affirme le gouvernement du Royaume-Uni?

Les termes de l'article 7, paragraphe 1, sous a), ne sont pas d'un grand secours pour la réponse à la question préjudicielle posée. Plus précisément, nous n'y trouvons aucun appui à la thèse de la EOC selon laquelle les termes « pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite » figurant à l'article 7, paragraphe 1, sous a), correspondent à l'expression les « conditions d'accès » utilisée à l'article 4, paragraphe 1, premier tiret, et selon laquelle on peut en déduire que l'article 7, paragraphe 1, sous a), vise exclusivement une inégalité de traitement en ce qui concerne le moment auquel la pension est versée. Si les deux expressions signifient la même chose, pourquoi leur formulation est-elle alors différente? Il ressort d'ailleurs du deuxième membre de phrase de l'article 7, paragraphe 1, sous a), que l'exception qu'il prévoit comprend les *conséquences* qui peuvent découler, pour d'autres prestations, de la fixation d'un âge légal de la retraite différent⁷. Dans les arrêts Roberts (point 36), Marshall (point 37) et Beets-Proper (point 39), précités, la Cour a affirmé de façon générale au sujet de cette disposition que l'article 7, paragraphe 1, sous a), « concerne (uniquement) les conséquences découlant de la limite d'âge pour des prestations de sécurité sociale ». Cette formulation nous paraît viser également les conséquences, y compris les conséquences financières, qui découlent de la fixation d'une limite d'âge pour les pensions de vieil-

lesse et de retraite *elles-mêmes*. A supposer que les termes de l'article 7, paragraphe 1, sous a), permettent de dégager des éléments de réponse à la question à l'examen, ceux-ci vont donc plutôt dans le sens de la thèse soutenue par le gouvernement du Royaume-Uni.

10. Quoi qu'il en soit, les parties s'accordent pour dire que seules des discriminations qui ont un *rappor*t avec la fixation d'un âge légal de la retraite différent selon le sexe sont prises en considération. Leurs avis divergent toutefois sur la question de savoir quelle étendue il convient effectivement de donner à ce rapport.

Compte tenu du caractère d'exception de l'article 7, paragraphe 1, sous a), et de la jurisprudence de la Cour selon laquelle les dispositions qui dérogent au principe fondamental de l'égalité de traitement entre hommes et femmes doivent être interprétées de manière stricte⁸, la EOC et la Commission estiment, comme nous l'avons déjà dit, que la disposition citée n'autorise que des discriminations qui sont nécessaires pour maintenir l'octroi de prestations de sécurité sociale à un âge différent selon le sexe. Selon la Commission, il n'est pas impossible d'admettre que les hommes et les femmes soient soumis à une même obligation de cotiser pendant un même nombre d'années et que l'inégalité de traitement soit limitée uniquement au moment où la pension prend cours (pour les hommes, par exemple, cinq ans plus tard que pour les femmes). Le régime de sécurité sociale britannique prévoit d'ailleurs déjà actuellement, dans le cas de femmes ou d'hommes qui continuent

⁷ — Cette disposition est, elle aussi, susceptible d'interprétation. Dans l'affaire C-328/91, Thomas, dans laquelle la procédure écrite n'est pas encore terminée, la House of Lords demande ainsi si l'article 7, paragraphe 1, sous a), deuxième membre de phrase, de la directive 79/7 est applicable aux discriminations concernant l'octroi, à un âge différent, de prestations de sécurité sociale telles que la « severe disablement allowance » et le « invalid care allowance ».

⁸ — Voir les arrêts Roberts (point 35), Marshall (point 36) et Beets-Proper (point 38), précités.

à exercer une activité rémunérée au delà, respectivement, de l'âge de 60 ans ou de 65 ans, une dissociation entre le moment auquel l'obligation de cotiser prend fin et le moment auquel la pension est versée (ci-avant, point 4). La Commission est dès lors d'avis, sous réserve toutefois de confirmation par la juridiction nationale, qu'il n'existe pas de lien nécessaire entre les discriminations qui sont en cause en l'espèce et la fixation de l'âge légal de la retraite.

Le gouvernement du Royaume-Uni estime en revanche que le lien entre la fixation d'un âge légal de la retraite différent selon le sexe et les discriminations admissibles qui en découlent doit être apprécié à la lumière du principe de proportionnalité. Cela impliquerait que la disposition d'exception de l'article 7, paragraphe 1, sous a), couvre également les conséquences discriminatoires qui sont appropriées et nécessaires pour atteindre le but poursuivi par la disposition en question. Ce but serait notamment d'assurer l'équilibre financier du régime de sécurité sociale des États membres qui ont fixé un âge légal de la retraite différent selon le sexe. Or, suivant le gouvernement du Royaume-Uni, le maintien (temporaire) de l'obligation de cotiser jusqu'à l'âge légal de la retraite qui diffère selon le sexe serait nécessaire pour assurer l'équilibre financier du régime britannique.

11. Il est indubitablement exact que, en raison de l'imprécision des termes, la portée de l'article 7, paragraphe 1, sous a), doit être déterminée au regard du but poursuivi par cette disposition. En outre, dans l'arrêt *Johnston*⁹, la Cour a déclaré ce qui suit,

⁹ — Arrêt du 15 mai 1986, point 38 (222/84, Rec. p. 1651).

dans le cadre de l'égalité de traitement consacrée par la directive 76/207/CEE¹⁰:

« en déterminant la portée de toute dérogation à un droit individuel, tel que l'égalité de traitement entre hommes et femmes, consacrée par la directive, il faut respecter le principe de proportionnalité, qui fait partie des principes généraux du droit qui sont à la base de l'ordre juridique communautaire. Ce principe exige que les dérogations ne dépassent pas les limites de ce qui est approprié et nécessaire pour atteindre le but recherché ... ».

Les considérants du préambule de la directive 79/7 ne fournissent toutefois aucune indication concernant le but recherché par l'article 7, paragraphe 1, sous a). Le seul considérant qui a trait à une dérogation au principe de l'égalité de traitement est le troisième considérant, où il est précisé, en liaison avec la disposition de l'article 4, paragraphe 2, de la directive, que celle-ci ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme en raison de la maternité et que, dans ce cadre, des dispositions spécifiques destinées à remédier aux inégalités de fait peuvent être prises par les États membres en faveur des femmes. S'agissant de l'article 7, paragraphe 1, le considérant n'apporte cependant aucun éclaircissement. On peut toutefois déduire de la nature des matières qui y sont citées que la plupart d'entre elles concernent la détermination de prestations, spécialement

¹⁰ — 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).

de vieillesse, en faveur ou à raison de l'épouse qui, plus précisément à cause de l'éducation des enfants, a travaillé à la maison pendant une certaine période de sa vie. Il ressort en outre des dispositions des articles 7, paragraphe 2, et 8, paragraphe 2, que les exclusions prévues à l'article 7, paragraphe 1, sont destinées à disparaître après un certain temps, « compte tenu de l'évolution sociale en la matière », et qu'il appartient à l'État membre qui a fait usage des dispositions d'exclusion de justifier, sous le contrôle de la Commission, la nécessité du maintien des mesures nationales fondées sur ces dispositions d'exclusion et d'examiner la possibilité de leur révision.

12. Aussi limitées quelles soient, ces quelques données permettent néanmoins de déduire que la possibilité de dérogation prévue à l'article 7, paragraphe 1, a été introduite à l'intention des États membres qui, pour certaines prestations de sécurité sociale et/ou les cotisations y afférentes, tiennent compte du phénomène, encore plus répandu au moment de l'entrée en vigueur de la directive qu'il ne l'est aujourd'hui, de l'inactivité professionnelle des femmes ou de leur période d'activité plus courte que celle des hommes. L'article 7, paragraphe 1, de la directive a permis à ces États membres de maintenir temporairement les avantages qui en résultent en faveur des femmes concernées et les désavantages correspondants pour les hommes actifs, en ce qui concerne l'obligation de cotiser et/ou le versement des prestations. Il n'a cependant pas été précisé pendant combien de temps cette inégalité pouvait être maintenue. Mais lesdits États membres ont été soumis à l'obligation de vérifier et de justifier constamment la nécessité de maintenir cette situation et de supprimer dès que possible l'inégalité qui en découle.

Il n'a pas été donné de raison justifiant le répit ainsi accordé aux États membres concernés. On peut néanmoins raisonnablement admettre, à notre avis, que cette raison réside dans la nécessité, si on place les hommes et les femmes sur un strict pied d'égalité pour toutes les matières citées à l'article 7, paragraphe 1, de revoir l'ensemble du régime de sécurité sociale de façon cohérente et financièrement équilibrée, y compris un réajustement du système de cotisations et de prestations. Plus précisément, pour ce qui concerne la possibilité de dérogation visée à l'article 7, paragraphe 1, sous a), l'alignement de l'âge légal de la retraite pour les hommes et les femmes implique un nouveau calcul des cotisations et prestations — pour l'avenir, mais eu égard aux dispositions arrêtées dans le passé sans tenir compte de la règle d'égalité — et une révision de la réglementation dans d'autres domaines de la sécurité sociale également, dans la mesure où on s'y réfère à l'âge de la retraite.

13. Pour la réponse à la question préjudicielle, les constatations qui précèdent permettent de déduire deux points, dont le premier concerne la portée de la disposition de l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive et le second l'application du principe de proportionnalité, qui, selon la Cour (voir le point 11 ci-avant), limite la portée des dérogations au principe d'égalité.

S'agissant du premier point, nous estimons que l'absence de limitation dans le temps de la période transitoire prévue pour la suppression de la dérogation au principe

d'égalité autorisée à l'article 7, paragraphe 1, sous a), montre que l'interprétation étroite préconisée par la EOC et la Commission n'est pas exacte. En effet, à supposer que cette possibilité de dérogation permette *seulement*, comme l'affirment la EOC et la Commission, de traiter les hommes et les femmes de façon inégale en ce qui concerne le moment de l'ouverture du droit à pension et qu'elle ne couvre pas également d'autres implications financières et réglementaires découlant de l'existence d'un âge légal de la retraite différent, les discriminations en rapport avec ces dernières implications auraient dû être abolies dès l'expiration du délai (en soi déjà fort long) de transposition de la directive 79/7, et la période transitoire (encore plus longue) prévue à l'article 7, paragraphe 2, n'aurait pas été applicable dans ce cas. Dans l'hypothèse où cette interprétation serait exacte, nous ne comprenons alors pas bien pourquoi il fallait prévoir une période de transposition plus longue que la période normale pour l'examen (et la révision) des mesures nationales prises en vertu d'un article 7, paragraphe 1, sous a), interprété de façon aussi étroite.

S'agissant du second point, nous sommes d'avis que, dans un contexte tel que celui que nous examinons, le principe de proportionnalité occupe une place moins importante que d'habitude. Ce principe revient en effet à imposer au juge de mettre en balance l'intérêt qui est visé par la réglementation concernée [en l'espèce, la disposition dérogatoire de l'article 7, paragraphe 1, sous a), et les réglementations nationales fondées sur elle] et l'intérêt auquel cette réglementation porte atteinte (en l'espèce, le principe de l'égalité de traitement): l'atteinte à l'intérêt cité en dernier lieu ne peut pas dépasser les

limites de ce qui est approprié et nécessaire pour protéger l'intérêt cité en premier lieu.

Dans un cas tel que celui de l'espèce, dans lequel la réglementation concernée — notamment les articles 7, paragraphe 2, et 8, paragraphe 2, de la directive — prévoit elle-même une procédure d'évaluation des intérêts, il n'appartient normalement pas au juge, selon nous, d'effectuer lui-même cette évaluation. Dans un tel contexte, il ne peut le faire à notre avis qu'à titre tout à fait exceptionnel, par exemple s'il apparaissait que la procédure prévue dans la réglementation n'est pas respectée scrupuleusement par l'État membre concerné, ce que la Commission ne prétend pas en l'espèce¹¹, ou parce qu'il apparaîtrait que les discriminations instaurées pourraient être supprimées sans trop de difficultés réglementaires et financières, soit, en l'espèce, si, sur les points de discrimination cités par la juridiction de renvoi, les hommes pouvaient bénéficier d'un traitement égal à celui accordé aux femmes¹² sans que la cohérence et/ou l'équilibre financier du régime national de sécurité sociale concerné (raisons pour lesquelles un délai a été accordé à l'État membre: point 12 ci-avant) soient par trop mis en péril¹³. Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier ce dernier point.

11 — La procédure de révision au Royaume-Uni est pleinement engagée, ainsi qu'il ressort du document « Options for Equality in State Pension Age » soumis en décembre 1991 au Parlement britannique.

12 — Selon la jurisprudence de la Cour, lorsque le juge constate une discrimination inadmissible, le groupe faisant l'objet de la discrimination, en l'espèce les hommes, a le droit, en l'attente d'une intervention du législateur, de se voir appliquer le même traitement et le même régime que l'autre groupe se trouvant dans la même situation, en l'espèce les femmes: voir notamment les arrêts du 4 décembre 1986, FNV, précité, point 22, et du 13 mars 1991, Cotter et McDermott, point 18 (C-377/89, Rec. p. I-1155).

13 — Le fait qu'on peut appliquer le principe de proportionnalité en tenant compte du fonctionnement efficace et cohérent du régime instauré par l'État membre a été confirmé récemment par la Cour, dans le cadre d'un régime fiscal national, dans les arrêts du 28 janvier 1992, Bachmann (C-204/90, Rec. p. I-249) et Commission/Belgique (C-300/90, Rec. p. I-305).

Conclusion

14. Sur la base des développements qui précèdent, nous proposons à la Cour de répondre à la question préjudicielle de la façon suivante:

« Lorsqu'un État membre a fixé un âge légal de la retraite différent selon le sexe aux fins de l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite (65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes), cet État membre peut encore déroger, en vertu de l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7, au principe de l'égalité de traitement énoncé à l'article 4, paragraphe 1, de ladite directive en exigeant:

- i) que les hommes versent des cotisations pendant cinq années de plus que les femmes pour avoir droit à la même pension de vieillesse et de retraite;
- ii) que les hommes qui poursuivent une activité professionnelle rémunérée jusqu'à l'âge de 65 ans continuent à verser des cotisations jusqu'à cet âge, alors que les femmes qui ont dépassé l'âge de 60 ans ne sont pas tenues de verser de telles cotisations, qu'elles poursuivent ou non une activité professionnelle rémunérée après cet âge,

à moins qu'une telle inégalité de traitement à l'égard des hommes puisse être éliminée par le juge sans par trop mettre en péril la cohérence et/ou l'équilibre financier du régime national de sécurité sociale concerné. »