

**ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)**  
7 février 1991 \*

Dans l'affaire C-184/89,

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

**Helga Nimz**

et

**Freie und Hansestadt Hamburg,**

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 119 du traité 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),

**LA COUR (sixième chambre),**

composée de MM. G. F. Mancini, président de chambre, T. F. O'Higgins, M. Díez de Velasco, C. N. Kakouris et P. J. G. Kapteyn, juges,

avocat général: M. M. Darmon

greffier: M. H. A. Rühl, administrateur principal

considérant les observations écrites présentées:

— pour M<sup>me</sup> Helga Nimz, partie demanderesse au principal, par M<sup>e</sup> Klaus Bertelsmann, avocat au barreau de Hambourg, et par le professeur Heide Pfarr,

\* Langue de procédure: l'allemand.

- pour Freie und Hansestadt Hamburg, partie défenderesse au principal, par M<sup>es</sup> Wolfgang Scheer et Rolf Stahmer, avocats au barreau de Hambourg,
- pour le gouvernement allemand, par M. Ernst Röder, Regierungsdirektor au ministère fédéral de l'Économie, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement du Royaume-Uni, initialement par M<sup>me</sup> Susan J. Hay, puis par M. Hussein A. Kaya, du Treasury Solicitor's Department, en qualité d'agents,
- pour la Commission des Communautés européennes, par M<sup>lle</sup> Karen Banks, membre du service juridique, en qualité d'agent, assistée de M<sup>e</sup> Élisabeth Hoffmann, avocat au barreau de Bruxelles,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales de M<sup>me</sup> Helga Nimz, de la Freie und Hansestadt Hamburg, représentée par M<sup>e</sup> Schnebbe, du gouvernement allemand, représenté par le D<sup>r</sup> Joachim Karl, et de la Commission, représentée par M. Bernhard Jansen, à l'audience du 3 octobre 1990,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 13 novembre 1990,

rend le présent

### Arrêt

- 1 Par ordonnance du 13 avril 1989, parvenue à la Cour le 29 mai 1989, l'Arbeitsgericht Hamburg a posé, en vertu de l'article 177 du traité CEE, deux questions préjudicielles relatives à l'interprétation de l'article 119 du traité et 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).

- 2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige qui oppose M<sup>me</sup> Nimz à son employeur, la ville libre et hanséatique de Hambourg, au sujet de son passage dans un groupe supérieur de rémunération.
  
- 3 Il ressort du dossier que la relation de travail en cause est régie par les dispositions de la convention collective des agents contractuels de la fonction publique (Bundesangestelltentarifvertrag, ci-après « BAT »). Selon l'article 23 a, point 6, du BAT, dans sa version applicable jusqu'au 31 décembre 1987, aux fins du passage dans un groupe supérieur de rémunération à l'issue d'une période probatoire, les périodes d'ancienneté sont prises en compte dans leur totalité pour les travailleurs qui effectuent au moins les trois quarts de l'horaire de travail normal, mais seulement pour moitié lorsque les travailleurs ont un horaire compris entre la moitié et les trois quarts de l'horaire normal.
  
- 4 Sur la base de cette disposition et au motif que M<sup>me</sup> Nimz accomplissait moins des trois quarts de l'horaire de travail normal, son employeur a refusé de lui accorder le passage à l'indice supérieur de rémunération, à savoir IV b, catégorie 2, du BAT, après six ans de service dans le groupe V b, catégorie 1 a.
  
- 5 Étant donné que les travailleurs qui effectuent au moins les trois quarts de l'horaire de travail normal ont le droit de passer automatiquement, après six ans de service, à l'indice supérieur de rémunération, M<sup>me</sup> Nimz a estimé qu'elle était victime d'une discrimination indirecte interdite par la loi. Elle a dès lors introduit une action devant l'Arbeitsgericht Hamburg. La juridiction nationale a considéré que cette demande soulevait des problèmes d'interprétation des articles 117 et 119 du traité CEE ainsi que de la directive 75/117, précitée. Dès lors, elle a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour de justice les questions préjudicielles suivantes:
  - « 1) Y a-t-il 'discrimination indirecte des femmes' et, partant, violation de l'article 119 du traité CEE lorsqu'une convention collective pour la fonction publique établit — pour les employés d'administration qualifiés travaillant à l'université — comme conditions de passage au groupe de rémunération supérieur, à l'issue d'une période probatoire, que

- les périodes pendant lesquelles l'intéressé(e) a travaillé régulièrement pendant au moins les trois quarts de l'horaire de travail normal d'une personne employée à plein temps sont intégralement prises en compte tandis que les périodes pendant lesquelles il/elle a travaillé pendant au moins la moitié de ce temps sont prises en compte pour la moitié, et ce alors que, de tous les employés à temps partiel travaillant pendant moins des trois quarts de la durée de travail normale d'un employé à plein temps, plus de 90 % sont de sexe féminin tandis que, de tous les employés à plein temps et de tous les employés à temps partiel travaillant pendant au moins les trois quarts de la durée de travail normale d'un employé à plein temps, un peu plus de 55 % sont de sexe féminin?

2) En cas de réponse affirmative à la première question:

les dispositions combinées de l'article 119 et de l'article 117 du traité CEE et/ou les dispositions de la directive 75/117/CEE du Conseil imposent-elles d'appliquer aux employés à temps partiel dont l'horaire de travail est inférieur aux trois quarts de l'horaire de travail normal d'un agent employé à plein temps une période probatoire de même durée que celle des employés à plein temps et des employés à temps partiel travaillant pendant au moins les trois quarts de la durée de travail normale d'un employé à temps plein

ou

le tribunal doit-il, eu égard à l'autonomie des partenaires sociaux, s'abstenir de statuer à cet égard et laisser aux parties à la convention collective le soin de trancher cette question? »

- 6 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-après que dans la mesure nécessaire au raisonnement de la Cour.

**Sur la première question**

- 7 Par sa première question, la juridiction nationale cherche à savoir, en substance, si l'article 119 du traité s'oppose à ce qu'une convention collective conclue dans les services publics nationaux prévoit la prise en compte intégrale de l'ancienneté des travailleurs accomplissant au moins les trois quarts de l'horaire de travail normal pour l'accession à un indice de rémunération supérieur, mais seulement la moitié de cette ancienneté pour les travailleurs dont l'horaire a une durée comprise entre la moitié et les trois quarts de celle de l'horaire normal, lorsque ce dernier groupe de travailleurs comprend un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes.
- 8 Pour apporter des éléments de réponse utiles à cette question, il y a lieu, d'abord, de vérifier si le passage à un groupe supérieur de rémunération relève du champ d'application de l'article 119 du traité.
- 9 Il ressort du dossier qu'il s'agit, en l'espèce, d'un système de classement des rémunérations quasi automatique fonctionnant sur la base des règles de l'ancienneté contenues dans une convention collective. Ces règles déterminent l'évolution de la rémunération en tant que telle due au travailleur qui ne change pas de fonctions.
- 10 Il s'ensuit que, dans ces circonstances, les règles gouvernant le passage quasi automatique à un groupe supérieur de rémunération entrent, en principe, dans la notion de rémunération au sens de l'article 119 du traité.
- 11 S'agissant de cette dernière disposition, il convient de rappeler que, ayant un caractère impératif, la prohibition de la discrimination entre travailleurs masculins et travailleurs féminins s'impose non seulement à l'action des autorités publiques, mais s'étend également à toutes conventions visant à régler de façon collective le travail salarié, ainsi qu'aux contrats entre particuliers (voir, en dernier lieu, l'arrêt du 27 juin 1990, Kowalska, C-33/89, Rec. p. I-2591).

- 12 Il ressort du dossier que la disposition de la convention collective en cause requiert des travailleurs qui accomplissent au moins la moitié de l'horaire d'un travailleur à temps plein, mais moins des trois quarts de cet horaire, le double d'ancienneté pour accéder au grade de rémunération supérieur par rapport à ce qui est requis des travailleurs à plein temps. Or, une convention collective comme celle en cause, qui permet aux employeurs de maintenir une différence de rémunération globale entre deux catégories de travailleurs, à savoir ceux qui effectuent un nombre minimal d'heures de travail par semaine ou par mois et ceux qui, tout en ayant les mêmes attributions, n'effectuent pas ce minimum d'heures, aboutit en fait à une discrimination des travailleurs féminins par rapport aux travailleurs masculins, lorsqu'il s'avère qu'en fait un pourcentage considérablement plus faible d'hommes que de femmes travaille à temps partiel. Une telle convention doit donc, en principe, être considérée comme contraire à l'article 119 du traité. Il n'en serait autrement qu'au cas où la différence de traitement entre les deux catégories de travailleurs se justifierait par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (voir l'arrêt du 13 mai 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Rec. p. 1607).
- 13 A cet égard, la ville de Hambourg a fait valoir en substance, au cours de la procédure, que les travailleurs à temps plein ou à trois quarts de temps acquièrent plus vite que les autres des capacités et des compétences relatives à leur activité. Le gouvernement allemand a également invoqué leur plus grande expérience.
- 14 Il convient néanmoins d'observer que de telles considérations, en ce qu'elles constituent de simples généralisations concernant certaines catégories de travailleurs, ne permettent pas de dégager des critères objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (voir l'arrêt du 13 juillet 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Rec. p. 2743). En effet, bien que l'ancienneté aille de pair avec l'expérience, qui met en principe le travailleur en mesure de mieux s'acquitter de ses tâches, l'objectivité d'un tel critère dépend de toutes les circonstances de chaque cas, et notamment de la relation entre la nature de la fonction exercée et l'expérience que l'exercice de cette fonction apporte après un certain nombre d'heures de travail effectuées. Toutefois, il appartient à la juridiction nationale, qui est seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer au vu de toutes les circonstances si et dans quelle mesure une disposition d'une convention collective telle que celle en cause est justifiée par des raisons objectives et étrangères à toute discrimination fondée sur le sexe.

- 15 Il faut dès lors répondre à la première question de la juridiction nationale que l'article 119 du traité CEE doit être interprété dans ce sens qu'il s'oppose à ce qu'une convention collective conclue dans les services publics nationaux prévoie la prise en compte intégrale de l'ancienneté des travailleurs accomplissant au moins les trois quarts de l'horaire de travail normal pour l'accès à un indice de rémunération supérieur, mais seulement la moitié de cette ancienneté pour les travailleurs dont l'horaire a une durée comprise entre la moitié et les trois quarts de celle de l'horaire normal, lorsqu'il s'avère qu'en fait ce dernier groupe de travailleurs comprend un pourcentage considérablement plus faible d'hommes que de femmes, à moins que l'employeur n'établisse que ladite disposition de la convention collective est justifiée par des facteurs dont l'objectivité dépend notamment de la relation entre la nature de la fonction exercée et l'expérience que l'exercice de cette fonction apporte après un certain nombre d'heures de travail effectuées.

### Sur la seconde question

- 16 La seconde question porte sur les conséquences qui s'attacheraient à la constatation, par la juridiction nationale, de l'incompatibilité d'une disposition d'une convention collective avec l'article 119 du traité CEE, compte tenu, notamment, de l'autonomie des parties à une telle convention.
- 17 Il y a lieu d'observer à cet égard, comme la Cour l'a jugé dans l'arrêt du 8 avril 1976, *Defrenne* (43/75, Rec. p. 455), que l'article 119 du traité CEE est suffisamment précis pour pouvoir être invoqué par un justiciable devant une juridiction nationale afin d'amener celle-ci à écarter toute disposition nationale, y compris, le cas échéant, lorsque cette disposition résulte d'une convention collective non conforme à cet article.
- 18 Il ressort de l'arrêt du 27 juin 1990, C-33/89, précité, qu'en présence d'une discrimination indirecte dans une disposition d'une convention collective les membres du groupe défavorisé par cette discrimination doivent être traités de la même façon et se voir appliquer le même régime que les autres travailleurs, régime qui, à défaut de l'exécution correcte de l'article 119 en droit national, reste le seul système de référence valable.

- 19 Il convient également de rappeler que, selon la jurisprudence constante de la Cour (voir, notamment, arrêt du 9 mars 1978, Simmenthal, 106/77, Rec. p. 629), le juge national chargé d'appliquer, dans le cadre de sa compétence, les dispositions du droit communautaire a l'obligation d'assurer le plein effet de ces mesures en laissant au besoin inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition contraire de la législation nationale, sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination de celle-ci par voie législative ou par tout autre procédé constitutionnel.
- 20 De telles considérations s'imposent également dans le cas où la disposition contraire au droit communautaire résulte d'une convention collective de travail. En effet, il serait incompatible avec la nature même du droit communautaire que le juge compétent pour appliquer ce droit se voie refuser le pouvoir de faire, au moment même de cette application, tout ce qui est nécessaire pour écarter les dispositions d'une convention collective formant éventuellement obstacle à la pleine efficacité des normes communautaires.
- 21 Il y a lieu, dès lors, de répondre à la seconde question qu'en présence d'une discrimination indirecte dans une disposition d'une convention collective le juge national est tenu d'écarter cette disposition sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination préalable de celle-ci par la négociation collective ou par tout autre procédé, et d'appliquer aux membres du groupe défavorisé par cette discrimination le même régime que celui dont bénéficient les autres travailleurs, régime qui, à défaut de l'exécution correcte de l'article 119 du traité CEE en droit national, reste le seul système de référence valable.

### Sur les dépens

- 22 Les frais exposés par les gouvernements allemand et du Royaume-Uni ainsi que 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 (sixième chambre),

statuant sur les questions à elle soumises par l'Arbeitsgericht Hamburg, par ordonnance du 13 avril 1989, dit pour droit:

- 1) L'article 119 du traité CEE doit être interprété dans ce sens qu'il s'oppose à ce qu'une convention collective conclue dans les services publics nationaux prévoie la prise en compte intégrale de l'ancienneté des travailleurs accomplissant au moins les trois quarts de l'horaire de travail normal pour l'accès à un indice de rémunération supérieur, mais seulement la moitié de cette ancienneté pour les travailleurs dont l'horaire a une durée comprise entre la moitié et les trois quarts de celle de l'horaire normal, lorsqu'il s'avère qu'en fait ce dernier groupe de travailleurs comprend un pourcentage considérablement plus faible d'hommes que de femmes, à moins que l'employeur n'établisse que ladite disposition est justifiée par des facteurs dont l'objectivité dépend notamment de la relation entre la nature de la fonction exercée et l'expérience que l'exercice de cette fonction apporte après un certain nombre d'heures de travail effectuées.
  
- 2) En présence d'une discrimination indirecte dans une disposition d'une convention collective, le juge national est tenu d'écarter cette disposition sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination préalable de celle-ci par la négociation collective ou par tout autre procédé, et d'appliquer aux membres du groupe défavorisé par cette discrimination le même régime que celui dont bénéficient les autres travailleurs, régime qui, à défaut de l'exécution correcte de l'article 119 du traité CEE en droit national, reste le seul système de référence valable.

Mancini

O'Higgins

Díez de Velasco

Kakouris

Kapteyn

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 7 février 1991.

Le greffier

Le président de la sixième chambre

J.-G. Giraud

G. F. Mancini