

Affaire 170/84BILKA-KAUFHAUS GmbH/KARIN WEBER
VON HARTZ**Date de l'arrêt:**

13 mai 1986

Référence:

Recueil 1986, p. 1607

Contenu:Égalité de traitement entre hommes et femmes
— Travailleurs à temps partiel — Exclusion du
régime de pensions d'entreprise (article 119 du
traité CEE)**1. Faits et procédure**

Depuis plusieurs années, Bilka-Kaufhaus GmbH (nommée ci-après «Bilka»), qui faisait partie d'un groupe de grands magasins installé en République fédérale d'Allemagne et employant plusieurs milliers de personnes, appliquait un régime complémentaire (professionnel) de pensions (appelé ci-après «pensions d'entreprise») pour ses employés. Ce régime, modifié à maintes reprises, était considéré comme faisant partie intégrante des contrats de travail conclus entre Bilka et ses employés. Aux termes de la version en vigueur depuis le 26 octobre 1973, les employés à temps partiel n'étaient admis à bénéficier de ce régime que pour autant qu'ils avaient travaillé à temps plein pendant au moins quinze ans sur une période totale de vingt ans.

Mme Weber avait été employée par Bilka, en qualité de vendeuse, de 1961 à 1976. Après avoir travaillé à temps plein, elle avait opté pour le travail à temps partiel à partir du 1^{er} octobre 1972 et jusqu'au moment où son emploi avait pris fin. N'ayant pas accompli un minimum de quinze ans à temps plein, elle s'est vu refuser par Bilka l'octroi d'une pension d'entreprise. Elle a contesté, devant les juridictions allemandes du travail, la légalité du refus opposé par Bilka, en faisant valoir, entre autres, que le régime des pensions d'entreprise violait le principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs féminins et travailleurs masculins,

tel que consacré par l'article 119 du traité CEE. L'affaire a été portée, par un recours en «révision», devant le Bundesarbeitsgericht (tribunal fédéral du travail).

2. Questions posées à la CJCE

Par ordonnance du 5 juin 1984, le Bundesarbeitsgericht, en vertu de l'article 177 du traité CEE, a posé les questions préjudicielles mentionnées ci-après à la Cour.

- 1) L'article 119 du traité CEE est-il enfreint en raison d'une «discrimination indirecte» lorsqu'une société de grands magasins qui emploie principalement des femmes exclut les employés à temps partiel du bénéfice du régime de pensions de l'entreprise, notwithstanding le fait que cette exception frappe de manière disproportionnée davantage de femmes que d'hommes?
- 2) En cas de réponse affirmative à la question 1:
 - a) l'entreprise peut-elle justifier cette discrimination en soutenant qu'elle vise à employer le moins possible des employés à temps partiel, alors que l'intérêt de l'entreprise n'impose pas une telle politique du personnel dans le secteur des grands magasins?
 - b) l'entreprise doit-elle organiser son régime de pensions en sorte qu'il tienne dûment compte des difficultés particulières que rencontrent les employés ayant des charges de famille pour remplir les conditions d'octroi d'une pension d'entreprise?

3. Arrêt de la CJCE

Avant de répondre aux questions qui lui avaient été soumises, la Cour a expliqué que, alors que son arrêt dans l'affaire Defrenne I concernait les régimes légaux de sécurité sociale directement régis par la loi et donc non considérés comme rémunération au sens de l'article 119, le régime de pensions

d'entreprise en cause, même s'il avait été adopté en conformité avec la législation allemande, était de nature contractuelle. En conséquence de quoi, les prestations servies aux employés en vertu d'un tel régime constituaient un avantage payé par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier, au sens de l'article 119, deuxième alinéa.

Pour répondre à la première question, la Cour a dressé un parallèle entre le litige en cause et l'affaire 96/80, Jenkins. Bilka, même si elle ne faisait pas de différence entre la rémunération horaire selon qu'il s'agissait de travailleurs à temps partiel ou de travailleurs à temps plein (comme c'était le cas dans l'affaire Jenkins), n'accordait qu'aux travailleurs appartenant à la seconde catégorie le bénéfice d'une pension d'entreprise. Comme une telle pension relevait de la notion de «rémunération» aux termes du deuxième alinéa de l'article 119, il en résultait que la rémunération globale payée par Bilka aux travailleurs à temps plein était plus élevée, à parité d'heures travaillées, que celle payée aux travailleurs à temps partiel. Dès lors, les conclusions auxquelles la Cour était parvenue dans son arrêt Jenkins étaient également valables dans le cadre de la présente affaire. Si, donc, il avait dû s'avérer qu'un pourcentage considérablement plus faible de femmes que d'hommes travaillaient à temps plein, l'exclusion des travailleurs à temps partiel du régime de pensions d'entreprise aurait été contraire à l'article 119 du traité lorsque, compte tenu des difficultés que rencontrent les travailleurs féminins pour travailler à temps plein, cette mesure ne pouvait s'expliquer par des facteurs excluant toute discrimination fondée sur le sexe. Il fallait impérativement que l'entreprise soit en mesure d'établir que sa pratique salariale pouvait s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe pour qu'aucune violation de l'article 119 ne puisse être décelée.

Pour la question 2 a), la Cour a déclaré qu'il appartenait à la juridiction nationale, seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer si et dans quelle mesure les motifs exposés par un employeur pour expliquer l'adoption d'une pratique

salariale donnée pouvaient être considérés comme raisons économiques objectivement justifiées. Si la juridiction nationale constatait que les moyens choisis par Bilka répondaient à un besoin véritable de l'entreprise, étaient aptes à atteindre l'objectif poursuivi par celle-ci et étaient nécessaires à cet effet, la circonstance que les mesures en question frappaient un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs féminins que de travailleurs masculins n'était pas suffisante pour conclure qu'elles comportaient une violation de l'article 119.

Enfin, statuant sur la question 2 b), la Cour a rappelé que, ainsi qu'il avait été reconnu dans l'arrêt de l'affaire 149/77, Defrenne III, le champ d'application de l'article 119 était limité au problème des discriminations en matière salariale entre travailleurs masculins et travailleurs féminins. En conséquence, l'imposition d'une obligation du type de celle évoquée par la juridiction nationale dans sa question dépassait le champ d'application de l'article 119 et ne trouvait aucun autre fondement dans le droit communautaire tel qu'il se présentait à l'époque.

Statuant sur les questions à elle soumises, la Cour a dit pour droit:

- 1) *L'article 119 du traité CEE est violé par une société de grands magasins qui exclut les employés à temps partiel du régime de pensions d'entreprise lorsque cette mesure frappe un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes, à moins que l'entreprise n'établisse que ladite mesure s'explique par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.*
- 2) *Aux termes de l'article 119, une société de grands magasins peut justifier l'adoption d'une politique salariale comportant l'exclusion des travailleurs à temps partiel du régime de pensions d'entreprise, indépendamment de leur sexe, en faisant valoir qu'elle vise à employer le moins possible de travailleurs de ce type, lorsqu'il est constaté que les moyens choisis pour atteindre cet objectif répondent à un véritable besoin de*

l'entreprise, sont aptes à atteindre l'objectif en question et sont nécessaires à cet effet.

3) *L'article 119 n'a pas pour effet d'obliger un employeur à organiser le régime de pensions*

d'entreprise qu'il prévoit pour ses employés de manière à tenir compte des difficultés particulières que rencontrent les employés ayant des charges de famille pour remplir les conditions donnant droit à une telle pension.