

Arrêt de la Cour du 31 mars 1981. - J.P. Jenkins contre Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. - Demande de décision préjudicielle: Employment Appeal Tribunal - Royaume-Uni. - Égalité de rémunération. - Affaire 96/80.

Parties

DANS L ' AFFAIRE 96/80 ,

AYANT POUR OBJET UNE DEMANDE ADRESSEE A LA COUR , EN APPLICATION DE L ' ARTI- CLE 177 DU TRAITE CEE , PAR L ' EMPLOYMENT APPEAL TRIBUNAL DU ROYAUME-UNI ET TENDANT A OBTENIR , DANS LE LITIGE PENDANT DEVANT CETTE JURIDICTION ENTRE

J . P . JENKINS

ET

KINGSGATE (CLOTHING PRODUCTIONS) LTD ,

Objet du litige

UNE DECISION A TITRE PREJUDICIEL SUR L ' INTERPRETATION DE L ' ARTICLE 119 DU TRAITE CEE ET DE L ' ARTICLE 1 DE LA DIRECTIVE DU CONSEIL 75/117/CEE DU 10 FEVRIER 1975 CONCERNANT LE RAPPROCHEMENT DES LEGISLATIONS DES ETATS MEMBRES RELATIVES A L ' APPLICATION DU PRINCIPE DE L ' EGALITE DES REMUNERATIONS ENTRE LES TRAVAILLEURS MASCULINS ET LES TRAVAILLEURS FEMININS ,

Motifs de l'arrêt

1 PAR ORDONNANCE DU 25 FEVRIER 1980 , PARVENUE A LA COUR LE 12 MARS 1980 , L ' EMPLOYMENT APPEAL TRIBUNAL DU ROYAUME-UNI A POSE , EN VERTU DE L ' ARTICLE 177 DU TRAITE CEE , PLUSIEURS QUESTIONS PREJUDICIELLES RELATIVES A L ' INTERPRETATION DE L ' ARTICLE 119 DU TRAITE CEE ET DE L ' ARTICLE 1 DE LA DIRECTIVE 75/117 DU CONSEIL DU 10 FEVRIER 1975 , CONCERNANT LE RAPPROCHEMENT DES LEGISLATIONS DES ETATS MEMBRES RELATIVES A L ' APPLICATION DU PRINCIPE DE L ' EGALITE DES REMUNERATIONS ENTRE LES TRAVAILLEURS MASCULINS ET LES TRAVAILLEURS FEMININS (JO N L 45 , P . 19) .

2 CES QUESTIONS ONT ETE SOULEVEES DANS LE CADRE D ' UN LITIGE OPPOSANT UN TRAVAILLEUR DE SEXE FEMININ , OCCUPE A TEMPS PARTIEL , A SON EMPLOYEUR , UNE ENTREPRISE PRODUCTRICE DE VETEMENTS POUR FEMMES , AUQUEL IL FAIT GRIEF DE LUI AVOIR ACCORDE UNE REMUNERATION PAR HEURE DE TRAVAIL INFERIEURE A CELLE PAYEE A UN DE SES COLLEGUES DE SEXE MASCULIN , OCCUPE A TEMPS PLEIN , ACCOMPLISSANT LE MEME TRAVAIL .

3 UNE TELLE INEGALITE DE REMUNERATION COMPORTERAIT , SELON CE TRAVAILLEUR , UNE VIOLATION DE LA CLAUSE D ' EGALITE , INCORPOREE DANS SON CONTRAT D ' EMPLOI EN VERTU DE L ' EQUAL PAY ACT 1970 , DONT LA SECTION 1 (2) (A) PREVOIT L ' EGALITE DE REMUNERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS TOUS LES CAS OU ' UNE FEMME EST ENGAGEE POUR EFFECTUER UN TRAVAIL DU MEME GENRE QUE CELUI D ' UN TRAVAILLEUR DE SEXE MASCULIN ENGAGE DANS LE MEME EMPLOI ' .

4 L ' INDUSTRIAL TRIBUNAL , SAISI EN PREMIERE INSTANCE DU LITIGE , A CONSTATE , DANS SON JUGEMENT DU 5 FEVRIER 1979 , QUE , DANS LE CAS DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL , UNE DUREE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE REPRESENTANT , COMME EN L ' ESPECE , 75 % DE LA DUREE DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN SUFFIT POUR ETABLIR , ENTRE LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET LE TRAVAIL A TEMPS PLEIN , UNE ' DIFFERENCE SUBSTANTIELLE ' , AU SENS DE LA SECTION 1 (3) DE LA LOI PRECITEE , SELON LAQUELLE

' LA CLAUSE D ' EGALITE N ' OPERE PAS DANS LE CAS OU L ' EMPLOYEUR PEUT OBJECTIVEMENT PROUVER QUE LA DIVERSITE EXISTANT ENTRE LE CONTRAT D ' EMPLOI D '

UNE FEMME ET LE CONTRAT D'EMPLOI D'UN HOMME EST DUE A UNE DIVERSITE SUBSTANTIELLE (AUTRE QUE CELLE LIEE AU SEXE) ENTRE LES DEUX CAS'.

5 LA DEMANDERESSE AU PRINCIPAL AYANT INTERJETE APPEL DE CE JUGEMENT DEVANT L'EMPLOYMENT APPEAL TRIBUNAL, CELUI-CI A ESTIME QUE LE LITIGE SOULEVAIT DES PROBLEMES D'INTERPRETATION DU DROIT COMMUNAUTAIRE ET A SAISI LA COUR DE PLUSIEURS QUESTIONS PREJUDICIELLES.

6 IL RESSORT DES INDICATIONS CONTENUES DANS L'ORDONNANCE DE RENVOI QU'AVANT 1975 L'EMPLOYEUR VERSAIT DES SALAIRES DIFFERENTS A SES TRAVAILLEURS MASCULINS ET FEMININS, ALORS QU'IL NE FAISAIT AUCUNE DISTINCTION SUR LE PLAN DE LA REMUNERATION PAR HEURE DE TRAVAIL ENTRE LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET LE TRAVAIL A TEMPS PLEIN. A PARTIR DE NOVEMBRE 1975, LE SALAIRE POUR LE TRAVAIL A TEMPS PLEIN (C'EST-A-DIRE LE SALAIRE DE CEUX QUI TRAVAILLENT 40 HEURES PAR SEMAINE) EST DEvenu LE MEME POUR LES TRAVAILLEURS MASCULINS ET FEMININS, MAIS EN REVANCHE LE SALAIRE HORAIRE POUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL A ETE FIXE A UN TAUX INFERIEUR DE 10 % A CELUI DU SALAIRE HORAIRE POUR LE TRAVAIL A TEMPS PLEIN.

7 IL RESSORT EGALEMENT DE L'ORDONNANCE DE RENVOI QUE, LORS DE LA PROCEDURE DEVANT L'INDUSTRIAL TRIBUNAL, LES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL, OCCUPES CHEZ L'EMPLOYEUR EN CAUSE, ETAIENT TOUS DE SEXE FEMININ, LE SEUL TRAVAILLEUR A TEMPS PARTIEL DE SEXE MASCULIN EMPLOYE A L'EPOQUE ETANT UN TRAVAILLEUR QUI VENAIT DE PRENDRE SA RETRAITE ET QU'ON AVAIT AUTORISE, A TITRE EXCEPTIONNEL ET POUR DES COURTES PERIODES, A CONTINUER A TRAVAILLER APRES L'AGE NORMAL DE LA RETRAITE.

8 C'EST EN CONSIDERATION DE CES ELEMENTS QUE LES QUESTIONS POSEES PAR L'EMPLOYMENT APPEAL TRIBUNAL SONT AINSI LIBELLEES :

'1) LE PRINCIPE DE L'EGALITE DE REMUNERATION QUI EST PREVU A L'ARTICLE 119 DU TRAITE CEE ET A L'ARTICLE 1 DE LA DIRECTIVE DU CONSEIL DU 10 FEVRIER 1975 EXIGE-T-IL QUE LA REMUNERATION ACCORDEE POUR UN TRAVAIL PAYE AU TEMPS SOIT LA MEME, ET CELA INDEPENDAMMENT :

A) DU NOMBRE D'HEURES OUVREES PAR SEMAINE, OU

B) DE LA QUESTION DE SAVOIR SI L'EMPLOYEUR A ECONOMIQUEMENT INTERET A ENCOURAGER (SES SALAIRES) A FAIRE LA SEMAINE DE TRAVAIL LA PLUS LONGUE POSSIBLE, ET S'IL A DONC INTERET A VERSER UNE REMUNERATION PLUS ELEVEE AUX TRAVAILLEURS FAISANT 40 HEURES PAR SEMAINE QU'A CEUX QUI TRAVAILLENT MOINS DE 40 HEURES PAR SEMAINE?

2) SI LA REponse A LA QUESTION 1 A) OU B) EST NEGATIVE,

QUELS CRITERES FAUT-IL UTILISER POUR ETABLIR SI LE PRINCIPE DE L'EGALITE DE REMUNERATION S'APPLIQUE OU NON LORSQU'IL EXISTE UNE DIFFERENCE DANS LES SALAIRES HORAIRES LIEE AU NOMBRE TOTAL D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE?

3) LA REponse A LA QUESTION 1 A) OU B) OU A LA QUESTION 2 SERAIT-ELLE DIFFERENTE (ET, DANS CE CAS, A QUELS EGARDS) S'IL DEVAIT S'AVERER QU'UN POURCENTAGE CONSIDERABLEMENT PLUS FAIBLE DE TRAVAILLEURS FEMININS QUE DE TRAVAILLEURS MASCULINS EST EN MESURE D'EFFECTUER LE NOMBRE MINIMUM D'HEURES PAR SEMAINE QUI EST REQUIS POUR POUVOIR PRETENDRE AU SALAIRE HORAIRE A TAUX PLEIN?

4) LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 119 DU TRAITE CEE OU DE L'ARTICLE 1 DE LA DIRECTIVE PRECITEE QUI SONT APPLICABLES A LA MATIERE, SELON LE CAS, SONT-ELLES DIRECTEMENT APPLICABLES EN L'OCCURRENCE DANS LES ETATS MEMBRES?

,

SUR LES TROIS PREMIERES QUESTIONS

9 IL RESULTE DES TROIS PREMIERES QUESTIONS AINSI QUE DES MOTIFS DE L'ORDONNANCE DE RENVOI QUE LA JURIDICTION NATIONALE DEMANDE, POUR L'ESSENTIEL, SI UNE DIFFERENCE DU NIVEAU DE REMUNERATION POUR LE TRAVAIL EFFECTUE A TEMPS PARTIEL ET LE MEME TRAVAIL EFFECTUE A TEMPS PLEIN PEUT EVENTUELLEMENT CONSTITUER UNE DISCRIMINATION PROHIBEE PAR L'ARTICLE 119 DU TRAITE LORSQUE LA CATEGORIE DES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL COMPREND, DE MANIERE EXCLUSIVE OU PREDOMINANTE, DES TRAVAILLEURS DE SEXE FEMININ.

10 AUX QUESTIONS , AINSI COMPRISES , IL Y A LIEU DE REpondre QUE L ' ARTICLE 119 A POUR OBJET D ' ASSURER L ' APPLICATION DU PRINCIPE DE L ' EGALITE DES REMUNERATIONS ENTRE LES TRAVAILLEURS MASCULINS ET LES TRAVAILLEURS FEMININS POUR UN MEME TRAVAIL . LES DIFFERENCES DE TRAITEMENT PROHIBEEES PAR CETTE DISPOSITION SONT DONC EXCLUSIVEMENT CELLES QUI SONT FONDEES SUR LA DIFFERENCE DE SEXE DES TRAVAILLEURS . PAR CONSEQUENT , LE FAIT QUE LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL SOIT REMUNERE SUR UNE BASE HORAIRE INFERIEURE A LA REMUNERATION DU TRAVAIL A TEMPS PLEIN NE CONSTITUE PAS , EN LUI-MEME , UNE DISCRIMINATION PROHIBEE PAR L ' ARTICLE 119 , SI CES TAUX HORAIRES SONT APPLIQUES SANS DISTINCTION DE SEXE AUX TRAVAILLEURS APPARTENANT A L ' UNE ET A L ' AUTRE DE CES DEUX CATEGORIES DE SALARIES .

11 EN L ' ABSENCE D ' UNE TELLE DISTINCTION , LE FAIT D ' ACCORDER POUR LE TRAVAIL PAYE AU TEMPS UNE REMUNERATION PAR HEURE DE TRAVAIL DIFFERENTE SELON LE NOMBRE D ' HEURES OUVREES PAR SEMAINE NE SE HEURTE DONC PAS AU PRINCIPE DE L ' EGALITE DES REMUNERATIONS INSCRIT A L ' ARTICLE 119 DU TRAITE , POUR AUTANT QUE LA DIFFERENCE DE REMUNERATION ENTRE LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET LE TRAVAIL A TEMPS PLEIN S ' EXPLIQUE PAR L ' INTERVENTION DE FACTEURS OBJECTIVEMENT JUSTIFIES ET ETRANGERS A TOUTE DISCRIMINATION FONDEE SUR LE SEXE .

12 TEL PEUT ETRE NOTAMMENT LE CAS LORSQUE L ' EMPLOYEUR , EN ACCORDANT POUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL UNE REMUNERATION PAR HEURE DE TRAVAIL INFERIEURE A CELLE ACCORDEE POUR LE TRAVAIL A TEMPS PLEIN , VISE , POUR DES RAISONS ECONOMIQUES OBJECTIVEMENT JUSTIFIEES , A ENCOURAGER LE TRAVAIL A TEMPS PLEIN , INDEPENDAMMENT DU SEXE DU TRAVAILLEUR .

13 EN REVANCHE , S ' IL S ' AVERE QU ' UN POURCENTAGE CONSIDERABLEMENT PLUS FAIBLE DE TRAVAILLEURS FEMININS QUE DE TRAVAILLEURS MASCULINS EFFECTUE LE NOMBRE MINIMAL D ' HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE QUI EST REQUIS POUR POUVOIR PRETENDRE AU SALAIRE HORAIRE A TAUX PLEIN , L ' INEGALITE DE REMUNERATION EST CONTRAIRE A L ' ARTICLE 119 DU TRAITE LORSQUE , COMPTE TENU DES DIFFICULTES QUE RENCONTRENT LES TRAVAILLEURS FEMININS POUR ETRE EN MESURE D ' EFFECTUER CE NOMBRE MINIMAL D ' HEURES PAR SEMAINE , LA PRATIQUE SALARIALE DE L ' ENTREPRISE EN QUESTION NE PEUT S ' EXPLIQUER PAR DES FACTEURS EXCLUANT UNE DISCRIMINATION FONDEE SUR LE SEXE .

14 IL APPARTIENT DANS CHAQUE CAS D ' ESPECE AU JUGE NATIONAL D ' APPRECIER , DANS LE CAS D ' UNE REMUNERATION DIFFERENTE PAR HEURE DE TRAVAIL ENTRE LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET LE TRAVAIL A TEMPS PLEIN , SI , COMPTE TENU DES CIRCONSTANCES DE FAIT , DES ANTECEDENTS ET DES MOTIFS DE L ' EMPLOYEUR , UNE PRATIQUE SALARIALE DU GENRE DE CELLE QUI FAIT L ' OBJET DU LITIGE AU PRINCIPAL , BIEN QUE PRESENTEE COMME UNE DIFFERENCIATION EN FONCTION DU TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE , CONSTITUE OU NON , EN REALITE , UNE DISCRIMINATION EN RAISON DU SEXE DES TRAVAILLEURS .

15 IL Y A DONC LIEU DE REpondre AUX TROIS PREMIERES QUESTIONS QU ' UNE DIFFERENCE DE REMUNERATION ENTRE TRAVAILLEURS A TEMPS PLEIN ET TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL NE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION PROHIBEE PAR L ' ARTICLE 119 DU TRAITE QUE SI ELLE N ' EST EN REALITE QU ' UN MOYEN INDIRECT POUR REDUIRE LE NIVEAU DE REMUNERATION DES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL EN RAISON DE LA CIRCONSTANCE QUE CE GROUPE DE TRAVAILLEURS SE COMPOSE , DE MANIERE EXCLUSIVE OU PREPONDERANTE , DE PERSONNES DE SEXE FEMININ .

SUR LA QUATRIEME QUESTION

16 PAR SA QUATRIEME QUESTION , LA JURIDICTION NATIONALE DEMANDE ENFIN SI LES DISPOSITIONS DE L ' ARTICLE 119 DU TRAITE SONT DIRECTEMENT APPLICABLES EN L ' OCCURRENCE .

17 AINSI QUE LA COUR L ' A INDIQUE DANS SA JURISPRUDENCE (ARRET DU 8 . 4 . 1976 , DEFRENNE , AFFAIRE 43/75 , RECUEIL P . 455 ; ARRET DU 27 . 3 . 1980 , MACARTHYS , AFFAIRE 129/79 , RECUEIL P . 1275 ; ARRET DU 11 . 3 . 1981 , LLOYDS , AFFAIRE 69/80) , L ' ARTICLE 119 DU TRAITE S ' APPLIQUE DIRECTEMENT A TOUTES FORMES DE DISCRIMINATION SUSCEPTIBLES D ' ETRE CONSTATEES A L ' AIDE DES SEULS CRITERES D ' IDENTITE DE TRAVAIL ET D ' EGALITE DE REMUNERATION RETENUS PAR L ' ARTICLE PRECITE , SANS QUE

DES MESURES COMMUNAUTAIRES OU NATIONALES DETERMINANT CES CRITERES SOIENT NECESSAIRES POUR LA MISE EN OEUVRE DE CEUX-CI . PARMIS LES DISCRIMINATIONS SUSCEPTIBLES D ' ETRE AINSI JUDICIAIREMENT CONSTATEES , LA COUR A MENTIONNE EN PARTICULIER LE CAS DE REMUNERATION INEGALE DES TRAVAILLEURS MASCULINS ET DES TRAVAILLEURS FEMININS POUR UN MEME TRAVAIL , ACCOMPLI DANS UN MEME ETABLISSEMENT OU SERVICE , PRIVE OU PUBLIC .

18 POUR AUTANT QUE LE JUGE NATIONAL PEUT ETABLIR , A L ' AIDE DES CRITERES D ' IDENTITE DE TRAVAIL ET D ' EGALITE DE REMUNERATION , SANS L ' INTERVENTION DE MESURES COMMUNAUTAIRES OU NATIONALES , QUE LE FAIT D ' ACCORDER POUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL UNE REMUNERATION PAR HEURE DE TRAVAIL INFERIEURE A CELLE ACCORDEE POUR LE TRAVAIL A TEMPS PLEIN COMPORTE UNE DISCRIMINATION SELON LA DIFFERENCE DE SEXE , LES DISPOSITIONS DE L ' ARTICLE 119 DU TRAITE S ' APPLIQUENT DIRECTEMENT A UNE TELLE SITUATION .

SUR L ' ARTICLE 1 DE LA DIRECTIVE 75/117 DU CONSEIL DU 10 FEVRIER 1975

19 LA JURIDICTION NATIONALE POSE EGALEMENT AU REGARD DE L ' ARTICLE 1 DE LA DIRECTIVE 75/117 DU CONSEIL DU 10 FEVRIER 1975 LES QUESTIONS D ' INTERPRETATION CIDESSUS EXAMINEES RELATIVEMENT A L ' ARTICLE 119 DU TRAITE .

20 AINSI QU ' IL RESSORT DE SON PREMIER CONSIDERANT , LA DIRECTIVE SUSDITE A COMME FINALITE ESSENTIELLE LA REALISATION DU PRINCIPE DE L ' EGALITE DES REMUNERATIONS ENTRE TRAVAILLEURS MASCULINS ET TRAVAILLEURS FEMININS ' QUI FIGURE A L ' ARTICLE 119 DU TRAITE ' . A CES FINS , LE QUATRIEME CONSIDERANT DE LA DIRECTIVE PRECISE ' QU ' IL EST OPPORTUN DE RENFORCER LES DISPOSITIONS LEGISLATIVES DE BASE PAR DES NORMES VISANT A FACILITER L ' APPLICATION CONCRETE DU PRINCIPE D ' EGALITE ' .

21 LES DISPOSITIONS DE L ' ARTICLE 1 DE CETTE DIRECTIVE SE BORNENT , AU PREMIER ALINEA , A REPRENDRE LE PRINCIPE DE L ' EGALITE DES REMUNERATIONS , FORMULE A L ' ARTICLE 119 DU TRAITE , ET PRECISENT , AU DEUXIEME ALINEA , LES CONDITIONS D ' APPLICATION DE CE MEME PRINCIPE AU CAS OU UN SYSTEME DE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE EST UTILISE POUR LA DETERMINATION DES REMUNERATIONS .

22 IL S ' ENSUIT AINSI QUE L ' ARTICLE 1 DE LA DIRECTIVE 75/117 DU CONSEIL , DESTINE ESSENTIELLEMENT A FACILITER L ' APPLICATION CONCRETE DU PRINCIPE DE L ' EGALITE DES REMUNERATIONS QUI FIGURE A L ' ARTICLE 119 DU TRAITE , N ' AFFECTE EN RIEN LE CONTENU OU LA PORTEE DE CE PRINCIPE , TEL QUE DEFINI PAR CETTE DERNIERE DISPOSITION .

Décisions sur les dépenses

SUR LES DEPENS

LES FRAIS EXPOSES PAR LE GOUVERNEMENT DU ROYAUME DE BELGIQUE , LE GOUVERNEMENT DU ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE ET D ' IRLANDE DU NORD ET LA COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES , QUI ONT SOUMIS DES OBSERVATIONS A LA COUR , NE PEUVENT FAIRE L ' OBJET DE REMBOURSEMENT . LA PROCEDURE REVETANT , A L ' EGARD DES PARTIES AU PRINCIPAL , LE CARACTERE D ' UN INCIDENT SOULEVE DEVANT LA JURIDICTION NATIONALE , IL APPARTIENT A CELLE-CI DE STATUER SUR LES DEPENS .

PAR CES MOTIFS ,

Dispositif

LA COUR ,

STATUANT SUR LES QUESTIONS A ELLE SOUMISES PAR L ' EMPLOYMENT APPEAL TRIBUNAL PAR ' ORDER ' DU 25 FEVRIER 1980 , DIT POUR DROIT :

1) UNE DIFFERENCE DE REMUNERATION ENTRE TRAVAILLEURS A TEMPS PLEIN ET TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL NE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION PROHIBEE PAR L ' ARTICLE 119 DU TRAITE QUE SI ELLE N ' EST EN REALITE QU ' UN MOYEN INDIRECT POUR REDUIRE LE NIVEAU DE REMUNERATION DES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL EN RAISON DE

LA CIRCONSTANCE QUE CE GROUPE DE TRAVAILLEURS SE COMPOSE , DE MANIERE EXCLUSIVE OU PREPONDERANTE , DE PERSONNES DE SEXE FEMININ .

2) POUR AUTANT QUE LE JUGE NATIONAL PEUT ETABLIR , A L ' AIDE DES CRITERES D ' IDENTITE DE TRAVAIL ET D ' EGALITE DE REMUNERATION , SANS L ' INTERVENTION DE MESURES COMMUNAUTAIRES OU NATIONALES , QUE LE FAIT D ' ACCORDER POUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL UNE REMUNERATION PAR HEURE DE TRAVAIL INFERIEURE A CELLE ACCORDEE POUR LE TRAVAIL A TEMPS PLEIN COMPORTE UNE DISCRIMINATION SELON LA DIFFERENCE DE SEXE , LES DISPOSITIONS DE L ' ARTICLE 119 DU TRAITE S ' APPLIQUENT DIRECTEMENT A UNE TELLE SITUATION .