

HOTĂRÂREA CURȚII
DIN 8 NOIEMBRIE 1983¹

Comisia Comunităților Europene
împotriva
Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord

„Neîndeplinirea obligațiilor de către un stat membru - egalitate de tratament pentru bărbați și femei”

Cauza 165/82

În cauza 165/82,

COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE, reprezentată de domnul John Forman, membru al Serviciului său Juridic, în calitate de agent, cu domiciliul ales în Luxemburg, la biroul domnului Oreste Montalto, membru al Serviciului Juridic al Comisiei, bătiment Jean Monnet, Kirchberg,

reclamantă,

împotriva

REGATULUI MARIII BRITANII ȘI IRLANDEI DE NORD, reprezentat de domnul J. D. Howes, Treasury Solicitor's Department, asistat de domnul I. Glick, cu domiciliul ales în Luxemburg, la sediul Ambasadei Regatului Unit,

pârât,

având ca obiect o acțiune în constatarea neîndeplinirii de către Regatul Unit a obligațiilor ce îi revin în temeiul Tratatului CEE, prin neadoptarea, în termenul prevăzut, a dispozițiilor necesare pentru a se conforma cu Directiva 76/207 a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40),

CURTEA,

compusă din domnii J. Mertens de Wilmars, președinte, T. Koopmans, K. Bahlmann și Y. Galmot, președinți de cameră, Mackenzie Stuart, A. O'Keefe, G. Bosco, O. Due și U. Everling, judecători,

¹Limba de procedură: engleza.

avocat general: doamna S. Rozès

grefier: domnul P. Heim

pronunță prezenta

HOTĂRÂRE

1 Prin cererea depusă la grefa Curții la 3 iunie 1982, Comisia Comunităților Europene a introdus, în temeiul articolului 169 din Tratatul CEE, o acțiune având ca obiect obținerea unei declarații că Regatul Unit nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul tratatului, prin neadoptarea, în termenul prevăzut, a dispozițiilor necesare pentru a se conforma cu Directiva nr. 76/207 a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40).

2 Comisia acuză Regatul Unit de faptul că acesta nu a asigurat decât o punere în aplicare parțială a directivei, prin nemodificarea și necompletarea legii Sex Discrimination Act din 1975 (denumită în continuare Legea din 1975), care, cu toate că a eliminat un număr de discriminări în materie de ocupare a forței de muncă, permite încă existența altora, a căror eliminare este prevăzută de directivă până la 12 august 1978.

3 Motivele Comisiei se referă la următoarele puncte:

a) Nici Legea din 1975 și nicio altă dispoziție din legislația în vigoare din Regatul Unit nu prevede că dispozițiile contrare principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei, conținute de contractele colective de muncă sau de regulamentele de ordine interioară ale întreprinderilor, precum și de statutele profesiilor independente sunt nule, pot fi declarate nule sau pot fi modificate.

b) Contrar prevederilor directivei, legea în cauză, la secțiunea 6 alineatul (3), exclude de la interdicția de discriminare cazurile de angajare într-o reședință privată, precum și cazurile în care numărul de persoane angajate de un angajator nu este mai mare de cinci (persoanele angajate într-o reședință privată nu se includ).

c) În cele din urmă, secțiunea 20 din Legea din 1975 exclude interdicția de discriminare pe criteriul sexului în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, promovarea și formarea de moașe.

Cu privire la primul motiv

4 Guvernul Regatului Unit susține că acest motiv nu este fondat. În temeiul secțiunii 18 din Trade Union and Labour Relations Act din 1974 se presupune că, în cazul contractelor colective de muncă încheiate înainte de 1 decembrie 1971 sau ulterior intrării în vigoare a

acestei legi, părțile nu au avut intenția ca acestea să fie obligatorii din punct de vedere juridic, cu excepția cazului în care acestea au fost încheiate în scris sau conțin o clauză prin care părțile își fac cunoscută intenția ca respectivele contracte să fie obligatorii din punct de vedere juridic. De fapt, contractele colective de muncă nu sunt, în mod normal, obligatorii din punct de vedere juridic. Guvernul nu are cunoștință de existența niciunui contract colectiv de muncă obligatoriu din punct de vedere juridic care să fie în vigoare, în prezent, în Regatul Unit.

5 Chiar dacă există contracte colective de muncă care conțin dispoziții contrare egalității de tratament, aceste dispoziții, în măsura în care nu pot fi modificate în temeiul secțiunii 3 din Equal Pay Act din 1970, sunt nule, în conformitate cu articolul 77 din Legea din 1975.

6 Conform aceleași dispoziții, efectele oricărei dispoziții din regulamentul de ordine interioară sau din statutul unei profesii independente, contrare interdicției de discriminare, sunt nule. Acesta este cazul unui contract între membrii unei profesii sau între aceștia și o întreprindere sau orice organizație profesională cu personalitate juridică. În ipoteza în care o discriminare în materie de ocupare a forței de muncă este rezultatul existenței unei astfel de dispoziții discriminatorii în regulamentul de ordine interioară al unei întreprinderi sau al unei organizații cu caracter profesional, discriminarea respectivă ar intra în sfera de aplicare a secțiunii 6 din Legea din 1975. Pe de altă parte, în cazul în care o întreprindere care are ca obiect de activitate plasarea lucrătorilor oferă locuri de muncă, conform regulamentului său de ordine interioară, numai persoanelor unui sex, excluzându-l pe celălalt, acest lucru este interzis de secțiunea 15 din Legea din 1975.

7 În cele din urmă, în cazul în care o dispoziție contrară principiului egalității de tratament se referă la autorizarea exersării unei profesii sau la calificările cerute în acest sens, aceasta intră în domeniul de aplicare a secțiunii 13 alineatul (1) din Legea din 1975, care le interzice, în esență, autorităților și organismelor abilitate să acorde autorizații sau să stabilească calificările „să acționeze discriminatoriu față de femei”.

8 Aceste argumente nu sunt suficiente pentru respingerea motivelor formulate de către Comisie. Dacă se poate admite că legislația din Regatul Unit îndeplinește obligațiile impuse de directivă în ceea ce privește eventualele contracte colective de muncă care produc efecte juridice obligatorii, în măsura în care acestea sunt reglementate de secțiunea 77 din Legea din 1975, trebuie să se constate, pe de altă parte, că legislația din Regatul Unit nu conține nicio dispoziție corespondentă, nici în ceea ce privește contractele colective de muncă fără caracter obligatoriu – cu privire la care Guvernul Regatului Unit declară că sunt singurele care există – nici în ceea ce privește regulamentele de ordine interioară ale întreprinderilor, nici în ceea ce privește statutele profesiilor independente.

9 Argumentul Regatului Unit, conform căruia caracterul neobligatoriu al contractelor colective de muncă le scot pe acestea din domeniul de aplicare a directivei, nu poate fi acceptat, chiar dacă se ține seama de observația făcută de Regatul Unit că sunt nule, prin secțiunea 77 din Legea din 1975, contractele individuale de muncă, încheiate în cadrul unui contract colectiv de muncă.

10 La articolul 4 litera (b), Directiva 76/207 prevede că aplicarea principiului egalității de tratament în domeniile la care acesta se referă presupune ca statele membre să ia măsurile necesare pentru a asigura că:

„ ...

b) sunt nule, pot fi declarate nule sau pot fi modificate dispozițiile contrare principiului egalității de tratament care sunt prevăzute de convenții colective, contracte individuale de muncă, regulamente de ordine interioară ale întreprinderilor sau în statutele care reglementează profesiile independente.”

11 Directiva reglementează astfel toate contractele colective de muncă fără a face distincție între natura efectelor juridice pe care acestea le produc sau nu le produc. Motivul acestei generalități rezidă în faptul că, deși acestea nu au întreprinderilor semnate sau în ceea ce privește raporturile de muncă pe care le reglementează efecte juridice obligatorii, contractele colective de muncă au totuși consecințe *de facto* pentru relațiile de muncă, în special prin faptul că acestea stabilesc drepturile lucrătorilor și oferă întreprinderilor, în vederea păcii sociale, indicații cu privire la condițiile pe care relațiile de muncă trebuie sau nu trebuie să le îndeplinească. Necesitatea asigurării unei puneri complete în aplicare a directivei cere ca, prin urmare, clauzele din aceste contracte, incompatibile cu obligațiile impuse de către directivă statelor membre, să devină inoperabile, să fie eliminate sau modificate, prin mijloace corespunzătoare.

Cu privire la al doilea motiv

12 Conform Guvernului Regatului Unit, excluderile de la interdicția de discriminare, prevăzută la secțiunea 6 alineatul (3) din Legea din 1975, în caz de angajare într-o reședință privată sau în întreprinderi în care numărul de persoane angajate de un angajator nu este mai mare de cinci (persoanele angajate într-o reședință privată nu se includ), sunt justificate de excepția prevăzută de directiva respectivă la articolul 2 alineatul (2), conform căreia:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a exclude din domeniul său de aplicare acele activități profesionale și, după caz, formarea care conduce la acestea, pentru care, date fiind natura și condițiile exercitării lor, sexul constituie o condiție determinantă.”

13 Este necesar să se recunoască că dispoziția respectivă din Legea din 1975 urmărește, în măsura în care se referă la angajarea într-o reședință privată, să concilieze principiul egalității de tratament cu cel al respectării vieții private, care este, de asemenea, fundamental. Această conciliere face parte din elementele care se iau în considerare pentru a stabili domeniul de aplicare a excepției prevăzute la articolul 2 alineatul (2) din directivă.

14 Cu toate că este incontestabil faptul că, pentru anumite locuri de muncă în reședințe private, acest argument poate juca un rol decisiv, nu este cazul pentru toate locurile de muncă în cauză.

15 În ceea ce privește micile întreprinderi în care numărul angajaților nu este mai mare de cinci, Guvernul Regatului Unit nu a avansat niciun argument care să arate că în orice întreprindere de o astfel de dimensiune, sexul lucrătorului constituie un factor determinant, prin natura activităților sale sau în condițiile desfășurării acestora.

16 Prin urmare, datorită generalității sale, excluderea prevăzută de dispoziția contestată din Legea din 1975 depășește obiectivul care poate fi urmărit, în mod legitim, în cadrul articolului 2 alineatul (2) din directivă.

Cu privire la al treilea motiv

17 Al treilea motiv al Comisiei se referă la faptul că Legea din 1975 nu asigură accesul la profesia de moașă și la formarea necesară acesteia decât în anumite limite. Prin urmare, aceasta ar duce la o discriminare pe criteriul sexului.

18 Guvernul Regatului Unit recunoaște faptele. În conformitate cu alineatul (3) din anexa 4 din Legea din 1975, până la o dată care urmează a fi stabilită printr-un ordin al ministrului, accesul bărbaților la ocupația respectivă, precum și formarea acestora în acest sens, nu se pot asigura decât în anumite locuri specifice. Această situație este cauzată de faptul că în Regatul Unit, profesia în cauză nu este practică în mod tradițional de către bărbați. Într-un domeniu în care se impune în special respectarea sensibilității pacienței, se consideră că în prezent această limitare este conformă cu articolul 2 alineatul (2) din directivă. Cu toate acestea, guvernul adaugă că intenționează să acționeze pe etape și să urmărească evoluția situației, făcând trimitere la obligațiile care decurg din articolul 9 alineatul (2) din directivă.

19 Această dispoziție prevede ca statele membre să evalueze periodic activitățile profesionale prevăzute la articolul 2 alineatul (2), pentru a stabili, ținând seama de evoluția socială, dacă se justifică menținerea excluderilor permise. Comisiei i se comunică de către statele membre rezultatul acestei analize.

20 Nu se poate contesta faptul că în domeniul respectiv, astfel cum recunoaște Guvernul Regatului Unit, statele membre au obligația de a pune în aplicare principiul egalității de tratament. Cu toate acestea, este necesar să se recunoască faptul că, în prezent, sensibilitățile personale pot juca un rol important în relațiile între moașă și pacienta sa. În aceste condiții, se poate afirma că prin nepunerea completă în aplicare a principiului stabilit de directivă, Regatul Unit nu a depășit limitele competenței recunoscute statelor membre de către articolul 9 alineatul (2) și de către articolul 2 alineatul (2) din directivă. Prin urmare, acest motiv nu poate fi acceptat.

21 Prin urmare, din considerațiile precedente rezultă că prin neadoptarea, în conformitate cu Directiva 76/207 din 9 februarie 1976, a măsurilor necesare pentru ca dispozițiile contrare principiului egalității de tratament care figurează în contractele colective de muncă sau în regulamentele de ordine interioară ale întreprinderilor, precum și în statutele profesiilor independente să fie nule, să poată fi declarate nule sau să poată fi modificate și, prin excluderea de la aplicarea principiului a muncii prestate într-o reședință privată sau, în orice

caz, în care numărul angajaților nu este mai mare de cinci, Regatul Unit nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul tratatului.

22 În privința celorlalte aspecte, acțiunea este respinsă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

23 În conformitate cu articolul 69 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, partea care cade în pretenții este obligată la plata cheltuielilor de judecată, în cazul în care s-a solicitat acest lucru de partea care a câștigat. Cu toate acestea, în conformitate cu alineatul (3) din același articol, Curtea poate decide ca fiecare parte să suporte propriile cheltuieli de judecată în cazul în care părțile cad în pretenții cu privire la unul sau mai multe capete de cerere.

24 Este necesar să se recurgă la această dispoziție în prezenta cauză, întrucât Comisia a căzut în pretenții.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

dispune:

1) Prin neadoptarea, în conformitate cu Directiva 76/207 din 9 februarie 1976, a măsurilor necesare pentru ca dispozițiile contrare principiului egalității de tratament care figurează în contractele colective de muncă sau în regulamentele de ordine interioară ale întreprinderilor, precum și în statutele profesiilor independente să fie nule, să poată fi declarate nule sau să poată fi modificate și, prin excluderea de la aplicarea principiului a muncii prestate într-o reședință privată sau, în orice caz, în care numărul angajaților nu este mai mare de cinci, Regatul Unit nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul tratatului.

2) Respinge acțiunea în privința celorlalte aspecte.

3) Fiecare parte își suportă propriile cheltuieli de judecată.

Mertens de Wilmars	Koopmans	Bahlmann	Galmot	
Mackenzie Stuart	O'Keeffe	Bosco	Due	Everling

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 8 noiembrie 1983.

Grefier
P. Heim

Președinte
J. Mertens de Wilmars