

HOTĂRÂREA CURȚII
17 octombrie 1989*

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark
împotriva
Dansk Arbejdsgiverforening, acționând în numele Danfoss

(cerere pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare, formulată de Faglige Voldgiftsret)

„Tratament egal pentru lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin în ceea ce privește remunerația”

Cauza 109/88

În cauza 109/88,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către Faglige voldgiftsret (Danemarca) pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark

și

Dansk Arbejdsgiverforening, acționând în numele Danfoss,

a unei hotărâri preliminare privind domeniul de aplicare a principiului tratamentului egal pentru lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin în ceea ce privește remunerația,

CURTEA,

compusă din domnii O. Due, președinte, M. Zuleeg, președinte de cameră, T. Koopmans, R. Joliet, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias și M. Díez de Velasco, judecători,

avocat sexeral: C. O. Lenz,
grefier: domnul H. A. Rühl, administrator principal

după examinarea observațiilor prezentate:

- în numele Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, de către L. S. Andersen,
- în numele Dansk Arbejdsgiverforening, de către H. Werner,
- în numele Comisiei Comunităților Europene, de către asexții săi, domnul J. Currall și doamna I. Langermann, membri ai serviciului juridic al acesteia,
- în numele guvernului danez, de către asexțul său, domnul P. Vesterdorf, consilier juridic,

* Limba de procedură: daneza.

- în numele Guvernului Regatului Unit de către asexții săi, doamna S. J. Hay și domnul D. Wyatt,
 - în numele guvernului italian, de către P. G. Ferri, avocat al statului,
 - în numele guvernului portughez, de către asexții săi, domnul Fernandez și doamna Leitao,
- având în vedere raportul de ședință și în urma procedurii orale din 10 mai 1989,
după ascultarea concluziilor avocatului sexeral prezentate în ședința din 31 mai 89,
pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin ordonanța din 12 octombrie 1987, primită la grefa Curții la 5 aprilie 1988, Faglige voldgiftsret (tribunal arbitral privind litigiile dintre patronat și angajați) a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, mai multe întrebări preliminare privind interpretarea Directivei 75/117 a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin (JO L 45, p. 19), denumite în continuare „directiva privind egalitatea de remunerare”.

2 Aceste probleme au fost ridicate în cadrul unui litigiu dintre Federația angajaților comerciali și administrativi din Danemarca, „Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark” (denumită în continuare „Federația angajaților”) și Confederația patronatului, „Dansk Arbejdsgiverforening” (denumită în continuare „Confederația patronală”), acționând în numele întreprinderii Danfoss. Federația angajaților susține că practica salarială a întreprinderii Danfoss implică discriminări pe motive de sex și încalcă, prin urmare, dispozițiile articolului 1 din legea daneză nr. 237 din 5 mai 1986, care a pus în aplicare Directiva privind egalitatea de remunerare.

3 Întreprinderea Danfoss alocă același salariu de bază lucrătorilor situați în aceeași clasă salarială. Utilizând posibilitatea prevăzută la articolul 9 din contractul colectiv de muncă încheiat la 9 martie 1983 între Confederația patronatului și Federația angajaților, acesta acordă totuși salariaților săi majorări de salariu individuale calculate, în special, în funcție de flexibilitatea, formarea profesională și vechimea acestora.

4 În acțiunea principală, Federația angajaților a atacat pentru prima dată întreprinderea Danfoss în fața tribunalului arbitral privind relațiile dintre patronat și angajați invocând principiul egalității de remunerare pentru doi angajați, unul la serviciul de laborator și celălalt la cel de recepție și de expediere în antrepozit. În sprijinul acțiunii sale, aceasta a stabilit că în cadrul celor două clase salariale respective salariul mediu al unui lucrător de sex masculin era mai mare decât cel al unui lucrător de sex feminin. În hotărârea sa din 16 aprilie 1985, tribunalul arbitral a considerat totuși, în ceea ce privește numărul limitat de lucrători a căror remunerare fusese luată în considerare, că Federația angajaților nu adusese dovada unei discriminări. Federația angajaților a introdus atunci o nouă acțiune producând statistici mai elaborate privind remunerarea efectuată către 157 de lucrători între 1982 și 1986, statistici care evidențiază că remunerarea medie acordată lucrătorilor de sex masculin este mai mare cu 6.85 % decât cea acordată lucrătorilor de sex feminin.

5 În aceste împrejurări, tribunalul arbitral privind litigiile dintre patronat și angajați a decis să suspende pronunțarea unei hotărâri și să adreseze Curții o serie de întrebări preliminare privind interpretarea Directivei privind egalitatea de remunerare. Întrebările sunt formulate după cum urmează:

„1 a) Atunci când, de exemplu, un lucrător de sex masculin și un lucrător de sex feminin prestează aceeași muncă sau o muncă echivalentă, cui îi revine sarcina de a demonstra că o remunerare diferită între doi salariați se datorează sau nu se datorează unor considerente determinate de sex?

1 b) Contravine Directivei privind egalitatea de remunerare plata unui salariu mai mare unor salariați de sex masculin care prestează aceeași muncă sau o muncă echivalentă cu cea a salariaților de sex feminin, bazându-se în această privință numai pe criterii subiective, precum flexibilitatea mai mare a unui colaborator (de sex masculin)?

2 a) Se opune directiva comunitară menționată anterior alocării unor majorări specifice pentru vechime, formare profesională etc., adăugate la salariul de bază din categoria respectivă, lucrătorilor de sex diferit, care prestează aceeași muncă sau o muncă echivalentă?

2 b) În cazul în care răspunsul la întrebarea 2 a) este afirmativă, cum poate o întreprindere, fără a încălca directiva, să opereze o diferențiere a remunerării între diferiții săi colaboratori?

2 c) Se opune directiva comunitară menționată anterior ca lucrătorii de sex diferit, care prestează aceeași muncă sau o muncă echivalentă, să fie remunerați diferit în funcție de o diferență de formare profesională?

3 a) În cazul în care se demonstrează că o întreprindere angajatoare a unui număr relativ important de lucrători (de exemplu, cel puțin 100) care prestează o muncă asemănătoare sau echivalentă efectuează în medie o remunerare mai mică pentru femei, în raport cu bărbații, este în măsură un lucrător sau o organizație de lucrători să demonstreze, prin urmare, că există astfel o încălcare a directivei?

3 b) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea 3 a), rezultă din aceasta că este necesar ca acele două grupuri de salariați (bărbați și femei) să primească în medie același salariu?

4 a) În cazul în care se poate constata că o diferență de remunerare pentru aceeași muncă este legată de faptul că cei doi salariați depind de contracte colective de muncă diferite, conduce constatarea respectivă în această privință la lipsa de aplicabilitate a directivei?

4 b) Are relevanță, în sensul aprecierii întrebării precedente, că respectivele domenii de aplicare a celor două contracte colective de muncă se referă în majoritate sau chiar în întregime, la lucrători de sex masculin și respectiv feminin?”

6 Pentru o prezentare mai detaliată a faptelor din acțiunea principală, precum și a desfășurării procedurii și a observațiilor prezentate Curții, se face trimitere la raportul de ședință. Aceste elemente din dosar sunt reluate în continuare numai în măsura necesară pentru raționamentul Curții.

Cu privire la caracterul jurisdicțional al tribunalului arbitral privind litigiile dintre patronat și angajați

7 În ceea ce privește problema de a ști dacă tribunalul arbitral privind litigiile dintre patronat și angajați constituie o instanță a unui stat membru în sensul articolului 177 din tratat, este

necesar să se sublinieze mai întâi că, în conformitate cu articolul 22 din Legea daneză nr. 317 din 13 iunie 1973 privind tribunalul pentru litigii de muncă, litigiile între părțile la contracte colective de muncă sunt supuse, în lipsa unor dispoziții specifice în aceste contracte, procedurii tip stabilite de Confederația patronală și de Federația angajaților. Un tribunal arbitral privind litigiile dintre patronat și angajați este, prin urmare, cel care soluționează litigiul în ultimă instanță. Acest tribunal poate fi sesizat de către una din părți: nu are relevanță că cealaltă se opune. Rezultă că respectiva competență a tribunalului nu depinde de acordul părților.

8 Este necesar să se sublinieze apoi că aceeași dispoziție a legii menționate anterior reglementează modalitatea în care tribunalul trebuie să fie compus, în special numărul de membri care trebuie să fie desemnați de către părți și modalitatea în care trebuie să fie desemnat supraarbitrul în lipsa acordului dintre acestea. Componenta tribunalului arbitral nu este, prin urmare, lăsată la libera decizie a părților.

9 În aceste condiții, tribunalul arbitral privind litigiile dintre patronat și angajați trebuie considerat drept o instanță judecătorească dintr-un stat membru în sensul articolului 177 din tratat.

Cu privire la sarcina probei [întrebările 1 a) și 3 a)]

10 Rezultă din dosar că litigiul dintre părțile în acțiunea principală își are originea în faptul că mecanismul majorărilor individuale aplicate remunerărilor de bază este pus în aplicare astfel încât un lucrător de sex feminin se află în imposibilitatea identificării cauzelor unei diferențe între salariul său și cel al unui lucrător de sex masculin care prestează aceeași muncă. Într-adevăr, lucrătorii nu știu care sunt criteriile de majorare care sunt aplicate în ceea ce îi privește și modalitatea în care acestea le sunt aplicate. Aceștia nu știu decât valoarea salariului lor majorat, fără să poată determina incidența pe care a avut-o fiecare dintre criteriile de majorare. Lucrătorii care aparțin unei clase salariale determinate se află deci în imposibilitatea de a compara diferitele componente ale salariului lor cu cele ale salariului colegilor lor care fac parte din aceeași clasă salarială.

11 În aceste condiții, întrebările adresate de instanța națională trebuie să fie înțelese ca urmărind să stabilească dacă directiva privind egalitatea de remunerare trebuie interpretată în sensul că, atunci când o întreprindere aplică un sistem de remunerare care este caracterizat printr-o lipsă totală de transparență, patronatul are sarcina de a dovedi că practica sa salarială nu este discriminatorie, atunci când lucrătorul de sex feminin stabilește, în raport cu un număr relativ important de salariați, că remunerarea medie a lucrătorilor de sex feminin este mai mică decât cea a lucrătorilor de sex masculin.

12 În această privință, se reamintește mai întâi că, în Hotărârea din 30 iunie 1988 (Comisia/Franța, 318/86, Rec. 1988, p. 3559, punctul 27), Curtea a condamnat un sistem de recrutare caracterizat printr-o lipsă de transparență ca fiind contrar principiului egalității de acces la ocupare, din cauză că această lipsă de transparență împiedica orice formă de control din partea instanțelor naționale.

13 Este necesar să se sublinieze, apoi, că, într-o situație în care este în cauză un mecanism de majorări salariale individuale caracterizat printr-o lipsă totală de transparență, lucrătorii de sex feminin nu pot stabili diferențe decât între remunerări medii. Aceștia sunt privați de orice mijloc eficient de a asigura respectarea principiului egalității de remunerare în fața instanței naționale în cazul în care faptul de a aduce această probă nu avea ca efect impunerea pentru patronat a sarcinii de a demonstra că practica sa salarială nu este, în realitate, discriminatorie.

14 Este necesar să se remarce, în cele din urmă, că, în sensul articolului 6 din directiva privind egalitatea de remunerare, statele membre adoptă, în conformitate cu situațiile lor naționale și cu sistemele lor juridice, măsurile necesare pentru a garanta aplicarea principiului egalității de remunerare și pentru a confirma existența unor mijloace eficiente care să permită garantarea respectării acestui principiu. Preocuparea pentru eficacitate care stă astfel la baza directivei conduce la interpretarea acesteia ca implicând modificări la normele naționale privind sarcina probei în situațiile specifice în care aceste modificări sunt indispensabile punerii în aplicare efective a principiului egalității.

15 Pentru a dovedi că practica sa salarială nu defavorizează în mod sistematic lucrătorii de sex feminin, patronatul are obligația de a indica modalitatea în care a aplicat criteriile de majorare și este astfel obligat să își facă sistemul de remunerare transparent.

16 În aceste condiții, este necesar să se răspundă la întrebările 1 a) și 3 a) că directiva privind egalitatea de remunerare se interpretează în sensul că, atunci când o întreprindere aplică un sistem de remunerare care este caracterizat printr-o lipsă totală de transparență, patronatul are sarcina de a dovedi că practica sa salarială nu este discriminatorie, atunci când lucrătorul de sex feminin stabilește, în raport cu un număr relativ important de salariați, că remunerarea medie a lucrătorilor de sex feminin este mai mică decât cea a lucrătorilor de sex masculin.

Cu privire la legalitatea criteriilor de majorare în cauză [întrebările 1 b) și 2 a) și c)]

17 Aceste întrebări urmăresc în principal să stabilească dacă directiva se interpretează în sensul că, atunci când apare că aplicarea criteriilor de majorare, precum flexibilitatea, formarea profesională sau vechimea în muncă a lucrătorului, defavorizează în mod sistematic lucrătorii de sex feminin, patronatul poate totuși, și atunci în ce condiții, să justifice utilizarea acesteia. Pentru a răspunde acestei întrebări, este necesar să se examineze fiecare dintre aceste criterii în mod separat.

18 În ceea ce privește, în primul rând, criteriul flexibilității, dosarul nu evidențiază în mod clar domeniul de aplicare care i se atribuie. La ședință, Confederația patronatului a invocat că disponibilitatea de a lucra la ore diferite nu justifică, în sine, o majorare de salariu. Pentru aplicarea criteriului flexibilității, patronatul evaluează global calitatea muncii prestate de către angajații săi. În acest scop, acesta ține seama, în special, de entuziasmul la muncă, de spiritul lor de inițiativă și de volumul de muncă realizat.

19 În aceste condiții, este necesar să se facă o distincție conform căreia criteriul flexibilității este utilizat pentru remunerarea calității muncii prestate de către angajat sau este utilizat pentru remunerarea adaptabilității angajatului la orare și la locuri de muncă variabile.

20 În primul caz, criteriul flexibilității este în mod incontestabil complet neutru în ceea ce privește sexul. Atunci când ajunge să defavorizeze în mod sistematic lucrătorii de sex feminin, aceasta nu se poate face decât prin aplicarea abuzivă a sa de către patronat. Nu se poate concepe, într-adevăr, că munca efectuată de către aceștia din urmă este în general de o calitate mai slabă. Patronatul nu poate, prin urmare, să justifice utilizarea criteriului flexibilității, astfel înțeles, atunci când aplicarea sa se dovedește în mod sistematic defavorabilă femeilor.

21 Situația este diferită în cel de-al doilea caz. În cazul în care este înțeles ca referindu-se la adaptabilitatea lucrătorului la orare și locuri de muncă variabile, criteriul flexibilității poate fi, de asemenea, în detrimentul lucrătorilor de sex feminin care, din cauza sarcinilor menajere și

familiale a căror responsabilitate o au adesea, își pot organiza timpul de muncă, mai greu decât lucrătorii de sex masculin, în mod flexibil.

22 În Hotărârea din 13 mai 1986 (Bilka, 170/84, Rec. p. 1607), Curtea a estimat că politica unei întreprinderi care tinde să remunereze global mai mult lucrătorii cu normă întreagă decât lucrătorii cu timp parțial, fără un regim de pensii de la întreprindere, putea afecta un număr mult mai mare de femei decât de bărbați, având în vedere dificultățile cu care se confruntă lucrătorii de sex feminin pentru a lucra cu normă întreagă. Aceasta a considerat totuși că întreprinderea putea stabili că practica sa salarială era determinată de factori justificați din punct de vedere obiectiv și străini de orice discriminare pe motive de sex și că, în cazul în care întreprinderea reușea acest lucru, nu era săvârșită nicio încălcare a articolului 119 din tratat. Aceste considerații se aplică, de asemenea, unei practici salariale care remunerează în special adaptabilitatea lucrătorilor la orare și locuri de muncă variabile. Patronatul poate deci justifica remunerarea unei astfel de adaptabilități demonstrând că aceasta este importantă pentru executarea sarcinilor specifice care sunt încredințate lucrătorului.

23 În al doilea rând, în ceea ce privește criteriul formării profesionale, nu este exclus ca acesta să fie în defavoarea lucrătorilor de sex feminin în măsura în care aceștia au avut mai puține posibilități de a dobândi o formare profesională la fel de avansată ca lucrătorii de sex masculin sau au utilizat aceste posibilități într-o măsură mai mică. Cu toate acestea, ținând seama de considerațiile enunțate în Hotărârea din 13 mai 1986, menționată anterior, patronatul poate justifica remunerarea unei formări profesionale specifice, demonstrând că această formare este importantă pentru executarea sarcinilor specifice care sunt încredințate lucrătorului.

24 În al treilea rând, în ceea ce privește criteriul vechimii, nu este exclus nici ca acesta să poată, ca cel al formării profesionale, să determine un tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor de sex feminin decât cel al lucrătorilor de sex masculin în măsura în care femeile au intrat mai recent pe piața forței de muncă decât bărbații sau sunt afectate mai frecvent de o întrerupere a carierei. Cu toate acestea, cum vechimea este echivalentă cu experiența, iar aceasta permite în general lucrătorului să fie în măsură să se achite mai bine de sarcinile sale, este de preferat ca patronatul să o remunereze, fără a fi necesar să stabilească importanța pe care o are pentru executarea sarcinilor specifice care sunt încredințate lucrătorului.

25 În aceste condiții, trebuie să se răspundă întrebărilor 1 b) și 2 a) și c) că directiva privind egalitatea de remunerare se interpretează în sensul că, atunci când pare că aplicarea criteriilor de majorare, precum flexibilitatea, formarea profesională sau vechimea în muncă a lucrătorului, defavorizează în mod sistematic lucrătorii de sex feminin:

- patronatul poate justifica recurgerea la criteriul flexibilității în cazul în care acesta este interpretat ca urmărind adaptabilitatea la orare și locuri de muncă variabile, demonstrând că această adaptabilitate este importantă pentru executarea sarcinilor specifice care sunt încredințate lucrătorului, dar nu în cazul în care acest criteriu este înțeles ca referindu-se la calitatea muncii prestate de către lucrător;

- patronatul poate justifica recurgerea la criteriul formării profesionale demonstrând că această formare este importantă pentru executarea sarcinilor specifice care sunt încredințate lucrătorului,

- patronatul nu trebuie să justifice în mod special recurgerea la criteriul vechimii.

Cu privire la modalitatea în care patronatul poate diferenția în mod legal remunerările salariaților săi [întrebarea 2 b)]

26 Dat fiind că răspunsurile aduse întrebărilor privind legalitatea criteriilor de majorare în cauză [întrebările 1 b) și 2 a) și c)] au evidențiat modalitatea în care trebuia apreciată în dreptul comunitar legalitatea acestor criterii de majorare, întrebarea cu privire la modalitatea în care patronatul poate diferenția în mod legal remunerarea salariaților săi [întrebarea 2 b)] rămâne fără obiect.

Cu privire la impactul existenței a două contracte colective de muncă distincte (întrebarea 4)

27 Prin această întrebare, instanța națională dorește să știe dacă existența a două contracte colective de muncă distincte care se aplică, în principal, lucrătorilor de sex masculin și respectiv lucrătorilor de sex feminin are drept efect excluderea aplicării directivei privind egalitatea de remunerare.

28 În această privință, este necesar să se remarce că ordonanța de trimitere evidențiază ea însăși că respectivul contract colectiv de muncă din 9 martie 1983, menționat anterior, este singurul relevant în cazul de față. Părțile în acțiunea principală au confirmat, de altfel, acest lucru în fața Curții în ședință. În aceste condiții, nu este necesar să se răspundă la întrebarea 4 adresată de instanța națională.

Cu privire la cheltuielile de judecată

29 Cheltuielile efectuate de guvernele danez, al Regatului Unit, portughez și italian și de către Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile în acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața instanței naționale, este de competența acestei instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

pronunțându-se cu privire la întrebările care i-au fost adresate de către tribunalul arbitral privind litigiile dintre patronat și angajați, prin ordonanța din 12 octombrie 1987, hotărăște:

Directiva 75/117 Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin se interpretează în sensul că:

1) atunci când o întreprindere aplică un sistem de remunerare care este caracterizat printr-o lipsă totală de transparentă, patronatul are sarcina de a dovedi că practica sa salarială nu este discriminatorie, atunci când lucrătorul de sex feminin stabilește, în raport cu un număr relativ important de salariați, că remunerarea medie a lucrătorilor de sex feminin este mai mică decât cea a lucrătorilor de sex masculin;

2) atunci când pare că aplicarea unor criterii de majorare, precum flexibilitatea, formarea profesională sau vechimea în muncă a lucrătorului, defavorizează în mod sistematic lucrătorii de sex feminin:

- patronatul poate justifica recurgerea la criteriul flexibilității în cazul în care acesta este interpretat ca urmărind adaptabilitatea la orare și locuri de muncă variabile, demonstrând că această adaptabilitate este importantă pentru executarea sarcinilor specifice care sunt încredințate lucrătorului, dar nu în cazul în care acest criteriu este înțeles ca referindu-se la calitatea muncii prestate de către lucrător;

- patronatul poate justifica recurgerea la criteriul formării profesionale demonstrând că această formare este importantă pentru executarea sarcinilor specifice care sunt încredințate lucrătorului,

- patronatul nu trebuie să justifice în mod special recurgerea la criteriul vechimii.

	Due	Zuleeg	Koopmans	
Joliet	Moitinho de Almeida	Rodríguez Iglesias	Díez de Velasco	

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 17 octombrie 1989.

Grefier
J.-G. Giraud

Președinte
O. Due