

HOTĂRÂREA CURȚII

27 octombrie 1993*

Dr. Pamela Mary Enderby
împotriva
Frenchay Health Authority
și
Secretary of State for Health

(Cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, formulată de Court of Appeal of England and Wales)

„Remunerare egală a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin”

Cauza C-127/92

În cauza C-127/92,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către Court of Appeal of England and Wales, pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe între

Dr. Pamela Mary Enderby

și

Frenchay Health Authority

Secretary of State for Health,

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 119 din tratat, care consacră principiul remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin,

CURTEA,

compusă din domnii O. Due, președinte, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida și D. A. O. Edward, președinți de cameră, R. Joliet, F. A. Schockweiler, F. Grévisse, M. Zuleeg și J. L. Murray, judecători,

avocat general: domnul C. O. Lenz
grefier: doamna L. Hewlett, administrator

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

– pentru Dr. Enderby, reclamantă în acțiunea principală, de către domnii Anthony Lester, QC, și David Pannick, QC,

– pentru Frenchay Health Authority (FHA), primul pârât în acțiunea principală, de către Bevan Ashford, Solicitors, domnii Eldred Tabachnik, QC, și Adrian Lynch, Barrister,

* Limba de procedură: engleza.

– pentru Guvernul Regatului Unit, de către domnișoara Sue Cochrane, Treasury Solicitor's Department, în calitate de agent, asistată de domnul Patrick Elias, QC și de doamna Eleanor Sharpston, Barrister,

– pentru Guvernul Republicii Federale Germania, de către domnii Ernst Röder și Claus-Dieter Quassowski, Ministerialrat și respectiv Regierungsdirektor în Ministerul Federal al Economiei, în calitate de agenți,

– pentru Comisia Comunităților Europene, de către doamna Karen Banks, membru al Serviciului Juridic, în calitate de agent,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale prezentate de Dr. Enderby, de FHA, de Guvernul Regatului Unit, de guvernul german și de Comisie, în ședința din 15 iunie 1993,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 14 iulie 1993,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin ordonanța din 30 octombrie 1991, primită de Curte la 17 aprilie 1992, Court of Appeal of England and Wales a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, întrebări preliminare privind interpretarea articolului 119 din tratat, care consacră principiul remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin.

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între doamna Dr. Pamela Enderby și Frenchay Health Authority (denumită în continuare „FHA”) și Secretary of State for Health cu privire la diferența de remunerare între două profesii exercitate în cadrul National Health Service (denumit în continuare „NHS”).

3 Reclamanta în acțiunea principală, care este angajată în calitate de ortofonist la FHA, se consideră victimă a unei discriminări pe criteriul sexului privind remunerarea, care se datorează faptului că, la nivelul de vechime în profesie al acesteia în cadrul NHS (Chief III), membrii din profesia acesteia, exercitată în principal de către femei, sunt plătiți considerabil mai puțin decât membrii din profesii comparabile în care, la un nivel de carieră echivalent, bărbații sunt mai numeroși decât femeile. În 1986, aceasta a introdus o acțiune împotriva angajatorului său în fața Industrial Tribunal, invocând că remunerarea sa anuală era de numai 10 106 UKL, în timp ce aceea a unui psiholog principal în psihologie clinică și aceea a unui farmacist principal de gradul III, profesii care aveau o valoare egală cu a sa, erau de 12 527 UKL și respectiv 14 106 UKL.

4 Cererea Dr. Enderby a fost respinsă mai întâi de Industrial Tribunal, apoi de Employment Appeal Tribunal. Prima instanță a considerat că diferențele de remunerare depindeau de structurile proprii ale fiecărei profesii, în special de organizarea unor negocieri colective distincte, care nu au avut un caracter discriminatoriu. Instanța de apel a considerat, de asemenea, că aceste diferențe nu se explicau printr-un factor discriminatoriu. În plus, aceasta a hotărât că fusese stabilit faptul că situația pieței locurilor de muncă contribuia într-o anumită măsură la diferența de remunerare dintre ortofoniști și farmaciști și că acest lucru era suficient pentru a justifica toate diferențele constatate între aceste două profesii.

5 Sesizată la rândul său, Court of Appeal, considerând că soluționarea litigiului depindea de interpretarea articolului 119 din tratat, a hotărât să adreseze întrebări Curții de Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare. În expunerea faptelor din ordonanța sa, Court of Appeal a desemnat, în special, profesia de ortofonist principal drept „profesia A” și profesia de farmacist principal drept „profesia B” și a presupus, în scopul prezentei cauze, că aceste două profesii diferite au valoare egală. Apoi, acesta a adresat următoarele întrebări:

„1) Impune principiul egalității de remunerare, consacrat la articolul 119 din Tratatul de la Roma, angajatorului o justificare obiectivă a diferenței de remunerare dintre profesia A și profesia B?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, este suficient pentru angajator, în vederea justificării diferenței de remunerare, să invoce faptul că remunerările respective ale profesiei A și ale profesiei B au fost stabilite prin procese de negociere colectivă diferite, procese care (considerate separat) nu presupun discriminare pe criteriul sexului și care nu au drept efect dezavantajarea femeilor din cauza sexului acestora?

3) În cazul în care angajatorul poate stabili că există, în anumite momente, o penurie gravă de candidați potriviți pentru profesia B și că plătește o remunerație mai mare titularilor profesiei B pentru a-i atrage spre profesia B, dar în cazul în care se poate stabili, de asemenea, că numai o parte a diferenței de remunerație dintre profesia B și profesia A se explică prin necesitatea de a atrage candidați potriviți spre profesia B,

a) se justifică în mod obiectiv diferența de remunerație în totalitate sau

b) se justifică în mod obiectiv numai partea diferenței care se explică prin necesitatea de a atrage candidați potriviți spre profesia B sau

c) trebuie ca angajatorul să echivaleze remunerațiile profesiilor A și B pe motivul că acesta nu a demonstrat că totalitatea diferenței era justificată în mod obiectiv?”

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

Cu privire la prima întrebare

7 Prin prima întrebare a sa, Court of Appeal încearcă să afle dacă principiul remunerării egale între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin impune angajatorului să dovedească, oferind o justificare obiectivă, că o diferență de remunerare între două profesii considerate ca având valoare egală, dintre care una este exercitată aproape exclusiv de către femei, iar cealaltă în principal de către bărbați, nu constituie o discriminare pe criteriul sexului.

În ceea ce privește relevanța întrebării

8 Guvernul german susține că Curtea nu poate pronunța o hotărâre cu privire la întrebarea adresată fără să stabilească mai întâi dacă profesiile în cauză sunt echivalente. Din moment ce, în opinia acestuia, profesiile de ortofonist și de farmacist nu sunt comparabile, nu poate fi vorba de o încălcare a articolului 119 din tratat, iar diferențele de remunerare nu necesită, prin urmare, o justificare obiectivă.

9 Acest argument nu poate fi acceptat.

10 Trebuie reamintit că, în conformitate cu o jurisprudență constantă a Curții, articolul 177 din tratat stabilește cadrul unei cooperări strânse între instanțele naționale și Curte, bazate pe repartizarea funcțiilor între ele. În acest cadru, este exclusiv de competența instanțelor naționale care sunt sesizate cu privire la litigiu și care trebuie să își asume responsabilitatea hotărârii judecătorești care urmează să fie pronunțată, să aprecieze, în ceea ce privește elementele specifice fiecărei cauze, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe hotărârea, cât și relevanța întrebărilor pe care acestea le adresează Curții (a se vedea, în special, Hotărârea din 16 iulie 1992, Asociacion Española de Banca Privada, C-67/91, Rec., p. I-4785, punctul 25). În consecință, atunci când cererea instanței naționale se referă la interpretarea unei dispoziții de drept comunitar, Curtea are obligația de a răspunde la aceasta, cu excepția cazului în care i se solicită să se pronunțe cu privire la o problemă generală de natură pur ipotetică fără a dispune de elemente de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebărilor care îi sunt adresate (a se vedea Hotărârea din 16 iulie 1992, Meilicke, C-83/91, Rec., p. I-4871).

11 În cazul de față, la fel ca instanțele care au fost sesizate anterior cu privire la litigiu, în conformitate cu legislația britanică și cu acordul părților, Court of Appeal a hotărât să examineze chestiunea justificării obiective a diferenței de remunerare înainte de cea a echivalenței profesiilor în cauză, care poate necesita investigații mai complexe. De aceea, întrebările preliminare au fost adresate pornind de la ipoteza conform căreia aceste profesii au valoare egală.

12 Atunci când Curtea primește o cerere de interpretare a dreptului comunitar care nu este în mod evident fără raport cu realitatea sau obiectul litigiului din acțiunea principală, aceasta trebuie să răspundă fără să aibă obligația de a considera validitatea unei ipoteze a cărei verificare ulterioară urmează să îi revină instanței de trimitere în cazul în care acest lucru se dovedește a fi necesar.

În ceea ce privește întrebarea adresată

13 În mod normal, persoana care prezintă fapte în sprijinul unei cereri este cea care trebuie să aducă dovezi ale acestor fapte. Prin urmare, sarcina de a dovedi existența unei discriminări pe criteriul sexului privind remunerarea îi revine, în principiu, lucrătorului care, considerându-se victimă a unei astfel de discriminări, introduce o acțiune împotriva angajatorului său în vederea eliminării acestei discriminări.

14 Cu toate acestea, din jurisprudența Curții rezultă că sarcina probei poate fi deplasată atunci când acest lucru se dovedește necesar pentru a evita privarea lucrătorilor, victime ale unei discriminări, de orice mijloc eficient de asigurare a respectării principiului remunerării egale. Astfel, atunci când o măsură care face deosebiri între salariați în funcție de timpul de lucru defavorizează în fapt un număr mult mai ridicat de persoane de un sex decât de celălalt sex, această măsură trebuie considerată ca fiind contrară obiectivului urmărit de articolul 119 din tratat, cu excepția cazului în care angajatorul stabilește că aceasta este justificată prin factori justificați obiectiv și care nu au nicio legătură cu orice tip de discriminare pe criteriul sexului (Hotărârea din 13 mai 1986, Bilka, 170/84, Rec., p. 1607, punctul 31; Hotărârea din 27 iunie 1990, Kowalska, C-33/89, Rec., p. I-2591, punctul 16; Hotărârea din 7 februarie 1991, Nimz, C-184/89, Rec., p. I-297, punctul 15). În mod similar, 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 (Hotărârea din 17 octombrie 1989, H.K./Danfoss, 109/88, Rec., p. 3199, punctul 16).

15 În cazul de față, după cum observă FHA și Guvernul Regatului Unit, situația nu este exact aceeași ca în cauzele care au făcut obiectul jurisprudenței menționate anterior. Pe de o parte, nu este vorba de o discriminare *de facto* provenită din dispoziții speciale, precum cele care se pot aplica, de exemplu, lucrătorilor cu timp parțial. Pe de altă parte, nu i se poate imputa angajatorului că a aplicat un sistem de remunerare caracterizat printr-o lipsă totală de transparență, de vreme ce stabilirea remunerărilor ortofoniștilor și farmaciștilor din NHS rezultă din negocieri colective periodice în care nu s-au constatat măsuri discriminatorii, în ceea ce privește fiecare dintre aceste două profesii.

16 Cu toate acestea, în realitate, în cazul în care remunerarea aferentă profesiei de ortofonist este semnificativ mai mică decât cea aferentă profesiei de farmacist și în cazul în care primele sunt aproape exclusiv deținute de către femei, în timp ce cele din urmă sunt deținute în principal de către bărbați, o astfel de situație relevă o discriminare *prima facie* pe criteriul sexului cel puțin atunci când cele două profesii în cauză au o valoare egală, iar datele statistice care caracterizează această situație sunt valabile.

17 Instanței naționale îi revine sarcina de a aprecia dacă poate lua în considerare aceste date statistice și anume dacă acestea se referă la un număr suficient de indivizi, dacă nu ilustrează fenomene pur fortuite sau conjuncturale și dacă, în general, par să fie semnificative.

18 Într-o situație de discriminare *prima facie*, angajatorul este cel care trebuie să demonstreze că există motive obiective pentru diferența de remunerare constatată. Într-adevăr, lucrătorii sunt privați de orice mijloc eficient de a asigura respectarea principiului remunerării egale în fața instanței naționale, în cazul în care faptul de a aduce această probă care să permită constatarea unei discriminări *prima facie* nu are efectul de a impune angajatorului sarcina de a demonstra că diferența de remunerare nu este, în realitate, discriminatorie (a se vedea, prin analogie, Hotărârea H.K/Danfoss, citată anterior, punctul 13).

19 În aceste condiții, este necesar să se răspundă la prima întrebare că, atunci când statistici semnificative arată o diferență apreciabilă de remunerare între două profesii care au valoare egală, dintre care una este exercitată aproape exclusiv de către femei, iar cealaltă în principal de către bărbați, articolul 119 din tratat obligă angajatorul să justifice această diferență prin factori obiectivi și străini de orice discriminare pe criteriul sexului.

Cu privire la a doua întrebare

20 Prin a doua întrebare a sa, Court of Appeal încearcă să afle dacă este suficient pentru angajator, pentru a justifica o astfel de diferență de remunerare, să invoce faptul că remunerările respective ale profesiilor în cauză au fost stabilite prin procese de negocieri colective care, deși desfășurate de aceleași părți, sunt distincte și care, considerate separat, nu au efect discriminatoriu.

21 Astfel cum rezultă în mod clar din articolul 4 din Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p. 19), convențiile colective trebuie, precum actele cu putere de lege și actele administrative, să respecte principiul consacrat la articolul 119 din tratat.

22 Faptul că stabilirea remunerărilor în cauză rezultă din negocieri colective care au fost desfășurate separat pentru fiecare dintre cele două grupuri profesionale respective și care nu au avut efect discriminatoriu în cadrul fiecăruia dintre aceste două grupuri nu exclude constatarea unei discriminări *prima facie* atunci când aceste negocieri au ajuns la rezultate care arată o diferență de tratament între două grupuri care au același patronat și același sindicat. În cazul în care, pentru a justifica diferența de remunerare, era suficient pentru angajator să invoce absența discriminării în cadrul fiecăreia dintre aceste negocieri luate separat, acesta poate, astfel cum observă guvernul german, să eludeze principiul egalității de remunerare prin intermediul unor negocieri separate.

23 Prin urmare, este necesar să se răspundă la a doua întrebare că nu este suficient, pentru a justifica în mod obiectiv diferența de remunerare între două profesii care au valoare egală, dintre care una este exercitată aproape exclusiv de către femei, iar cealaltă în principal de către bărbați, să se invoce faptul că remunerările respective ale acestor două profesii au fost stabilite prin procese de negocieri colective care, deși desfășurate de aceleași părți, sunt distincte și dintre care fiecare dintre acestea, luată separat, nu are în sine efect discriminatoriu.

Cu privire la a treia întrebare

24 Prin a treia întrebare a sa, Court of Appeal încearcă să afle în ce măsură, totală, parțială sau nulă, faptul că o parte a diferenței de remunerare se explică prin insuficiența de candidați pentru o profesie și prin necesitatea de a-i atrage prin salarii mai mari poate justifica în mod obiectiv această diferență de remunerare.

25 În conformitate cu jurisprudența constantă a Curții, instanța națională, singura competentă pentru a aprecia faptele, este cea care trebuie să stabilească dacă și în ce măsură motivele prezentate de un angajator pentru a explica adoptarea unei practici salariale care se aplică independent de sexul lucrătorului, dar care afectează de fapt mai multe femei decât bărbați, pot fi considerate ca motive economice justificate în mod obiectiv (Hotărârea Bilka, citată anterior, punctul 36 și Hotărârea Nimz, citată anterior, punctul 14). Aceste motive pot include, în cazul în care pot fi atribuite nevoilor și obiectivelor întreprinderii, diferite criterii, precum flexibilitatea sau adaptabilitatea orarelor și a locurilor de muncă, formarea profesională sau vechimea în muncă a lucrătorului (Hotărârea H.K./Danfoss, citată anterior, punctele 22-24).

26 Situația pieței locurilor de muncă, care poate determina un angajator să majoreze remunerarea unei profesii specifice pentru a atrage candidați, poate constitui unul dintre motivele economice justificate în mod obiectiv, în sensul jurisprudenței menționate anterior. Stabilirea domeniului exact de aplicare a unui astfel de factor în circumstanțele fiecărei cauze necesită o evaluare a faptelor și este deci de competența instanței naționale.

27 În cazul în care, astfel cum pare să rezulte din întrebarea adresată, instanța națională a putut să stabilească cu precizie proporția majorării salariale care este imputabilă situației pieței, aceasta trebuie obligatoriu să admită că diferența de remunerare este justificată în mod obiectiv în măsura acestei proporții. Într-adevăr, trebuie reamintit că principiul proporționalității se impune autorităților naționale atunci când acestea trebuie să aplice dreptul comunitar.

28 În caz contrar, este de competența instanței naționale să aprecieze dacă factorul privind situația pieței a jucat, la stabilirea valorii remunerării, un rol suficient de important pentru a justifica în mod obiectiv, parțial sau integral, diferența.

29 Prin urmare, este necesar să se răspundă la a treia întrebare că este de competența instanței naționale să stabilească, prin aplicarea, după caz, a principiului proporționalității, dacă și în ce măsură insuficiența de candidați pentru o profesie și necesitatea de a-i atrage prin salarii mai mari constituie un motiv economic justificat în mod obiectiv al diferenței de remunerare între profesiile în cauză.

Cu privire la cheltuielile de judecată

30 Cheltuielile efectuate de către Guvernul Regatului Unit, de către guvernul german 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 Court of Appeal of England and Wales, prin ordonanța din 30 octombrie 1991, declară:

1) Atunci când statistici semnificative arată o diferență apreciabilă de remunerare între două profesii care au valoare egală, dintre care una este exercitată aproape exclusiv de către femei, iar cealaltă în principal de către bărbați, articolul 119 din tratat impune angajatorului să justifice această diferență prin factori obiectivi și străini de orice discriminare pe criteriul sexului.

2) Nu este suficient, pentru a justifica în mod obiectiv diferența de remunerare între două profesii care au valoare egală, dintre care una este exercitată aproape exclusiv de către femei, iar cealaltă în principal de către bărbați, să se invoce faptul că remunerările respective ale acestor două profesii au fost stabilite prin procese de negocieri colective care, deși desfășurate de aceleași părți, sunt distincte și dintre care fiecare, luată separat, nu are în sine efect discriminatoriu.

3) Este de competența instanței naționale să stabilească, prin aplicarea, după caz, a principiului proporționalității, dacă și în ce măsură insuficiența de candidați pentru o profesie și necesitatea de a-i atrage prin salarii mai mari constituie un motiv economic justificat în mod obiectiv al diferenței de remunerare între profesiile în cauză.

Due	Mancini	Moitinho de Almeida	Edward
Joliet	Schockweiler	Grévisse	Zuleeg
			Murray

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 27 octombrie 1993.

Grefier
J.-G. Giraud

Președinte
O. Due