CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL M. SIEGBERT ALBER

présentées le 21 février 2002 [1]

I — Introduction

1. La présente procédure à titre préjudiciel a été déférée par le vakuutusoikeus, une juridiction sociale finlandaise (ci-après le «tribunal de renvoi»). Le tribunal de renvoi aimerait savoir si le régime de pensions prévu par la Valtion eläkelaki (loi sur les pensions de l'État) relève du champ d'application de l'article 141 CE ou de celui de la directive 79/7/CEE du Conseil, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale [2]. Dans le premier cas, le principe d'égalité de traitement s'applique sans exception, alors qu'à l'opposé la directive 79/7, conformément à son article 7, ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application la fixation de l'âge de la retraite. Les États membres sont, par conséquent, libres de maintenir un âge de retraite différent pour les hommes et les femmes. Dans le cas concret, il s'agit d'un régime transitoire pour les personnels des forces armées, prévoyant une limite d'âge différente pour les hommes et les femmes. Le fait d'atteindre la limite d'âge donne droit à une pension de vieillesse.

1 — Langue originale: l'allemand.

2 — Directive du 19 décembre 1978 (JO 1979, L 6, p. 24).

II — Cadre juridique

A — *Les dispositions pertinentes du droit communautaire*

2. L'article 119 du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE) était libellé à l'origine comme suit:

«Chaque État membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail.

Par rémunération, il faut entendre, au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique:

a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure,

b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.»

3. Après modification et nouvelle numérotation par le traité d'Amsterdam de 1997, cette disposition est devenue l'article 141 CE. Son paragraphe 1 et son paragraphe 2, premier alinéa, sont libellés comme suit:

«1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier[...]»

L'article 141, paragraphe 2, deuxième alinéa, CE est identique à l'article 119, paragraphe 2, deuxième alinéa, du traité.

4. Le traité de Maastricht a annexé au traité CE le protocole numéro 2, dit «protocole Barber», libellé comme suit:

«Aux fins de l'application de l'article 141, des prestations en vertu d'un régime professionnel de sécurité sociale ne seront pas considérées comme rémunération si et dans la mesure où elles peuvent être attribuées aux périodes d'emploi antérieures au 17 mai

1990, exception faite pour les travailleurs ou leurs ayants droit qui ont, avant cette date, engagé une action en justice ou introduit une réclamation équivalente selon le droit national applicable.»

5. La directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale[3] (ci-après la «directive 79/7»).

6. L'article 3 de la directive est libellé comme suit:

«1. La présente directive s'applique:

a) aux régimes légaux qui assurent une protection contre les risques suivants:

— maladie,

— invalidité,

— vieillesse,

— accident du travail et maladie professionnelle,

— chômage;

b) aux dispositions concernant l'aide sociale, dans la mesure où elles sont destinées à compléter les régimes visés sous a) ou à y suppléer.

2. et 3. [...]»

7. L'article 4 de la directive est libellé comme suit:

«1. Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial, en particulier en ce qui concerne:

— le champ d'application des régimes et les conditions d'accès aux régimes,

3 — Précitée à la note 2.

— l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations,

— le calcul des prestations, y compris les majorations dues au titre du conjoint et pour personne à charge et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations.

2. [...]»

8. L'article 7, paragraphe 1, sous a), est libellé comme suit:

«1. La présente directive ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application:

a) la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et les conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations;

c) à e) [...]

2. [...]»

9. La directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail [4], contient un article 5, dont le paragraphe 1 s'énonce comme suit:

«L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe.»

B — *La législation nationale*

10. Le système de sécurité sociale en cause est décrit par le tribunal de renvoi comme

4 — JO L 39, p. 40.

suit: avant l'adoption de la Valtion eläkelaki en 1966, l'État se chargeait de garantir les revenus de ses fonctionnaires également après la cessation du service. Depuis 1993, les prestations de retraite servies en application de la Valtion eläkelaki, qui étaient auparavant meilleures, correspondent à celles du secteur privé. Les régimes de pensions du travail du secteur privé sont eux aussi prévus par la loi. En Finlande, tout travail est obligatoirement couvert par les régimes légaux de pensions du travail.

11. Est couverte par le régime de pensions prévu par la Valtion eläkelaki toute personne qui est liée à l'État soit comme agent public, soit comme salarié de droit commun. Le montant de la pension en application de la Valtion eläkelaki est déterminé en fonction de l'ancienneté et du niveau des revenus considéré comme constant. Le montant de la pension augmente de 1,5 % par année de service. Le niveau des revenus est déterminé en fonction des revenus professionnels des dernières années de service. L'âge général de la retraite prévu par la Valtion eläkelaki est actuellement de 65 ans.

12. En ce qui concerne certaines catégories de travailleurs, il est toutefois prévu un droit à la pension de vieillesse à un âge inférieur à celui de la retraite en général. Un tel âge est prévu par la législation relative aux services ou établissements concernés. Pour les forces de défense, le régime suivant est, ou était, prévu: le régime de pensions appliqué aux engagés des forces de défense prévoyait auparavant un départ à la retraite à 60 ans pour les femmes et à 50 ans pour les hommes. Ce régime a été modifié par la loi de 1994, entrée en vigueur le 1er janvier 1995. Selon le régime actuellement en vigueur, les postes des engagés sont classés, suivant la nature des fonctions, en postes du personnel militaire spécialisé et en postes civils, sans considération du sexe. Dans les postes du personnel militaire spécialisé, la limite d'âge est de 55 ans, sans considération du sexe, alors que, dans les postes civils, la limite d'âge est de 65 ans, sans considération du sexe. Le fonctionnaire ayant atteint la limite d'âge doit cesser ses fonctions et il a alors droit à la pension. La limite d'âge est en pratique également l'âge auquel la personne a droit à la pension de vieillesse. Le nouveau régime est appliqué aux relations d'emploi qui ont commencé au plus tôt le 1er janvier 1995.

13. En ce qui concerne — comme dans le présent cas d'espèce — les relations d'emploi commencées avant le 1er janvier 1995, la limite d'âge est déterminée par des dispositions transitoires spécifiques. Selon ces dispositions, la limite d'âge dans les relations d'emploi anciennes est, en ce qui concerne les engagés, de 50 à 55 ans pour les hommes en fonction de l'ancienneté, et de 60 ans pour les femmes. Or, indépendamment du sexe, le fonctionnaire qui a commencé à occuper son poste avant le 1er janvier 1995 a droit à la pension s'il compte au moins 30 ans d'ancienneté dans un tel poste.

14. Les participants à la procédure sont unanimes pour considérer que les disposi-

tions suivantes sont d'application: les articles 4 et 8, paragraphe 1, points 2 et 4, de la loi sur les pensions de l'État, telle que modifiée par la loi n° 638 du 15 juillet 1994, et l'article 56, paragraphe 1, troisième alinéa, du règlement sur les forces armées ainsi que les dispositions d'application du règlement modificatif n° 1032 du 28 novembre 1994.

15. Ces dispositions prévoient en substance ce qui suit:

L'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la loi sur les pensions de l'État fixe l'âge de la retraite à 65 ans.

Conformément à l'article 8, paragraphe 1, points 2 et 4, il n'est cependant pas nécessaire d'avoir atteint l'âge de la retraite pour percevoir une pension de vieillesse. Il ressort de ces deux points qu'une pension est accordée

— si le fonctionnaire qui sert comme garde-frontière au service de la police des frontières ou comme militaire de carrière dans les forces de défense atteint au terme de son service l'âge de 55 ans et compte au moins 30 années d'activité prises en compte pour la retraite dans une telle fonction, dont au moins 6 mois immédiatement avant la fin de son service et 3 ans au cours des 5 dernières années ayant immédiatement précédé la fin de son service;

— si le bénéficiaire *a atteint la limite d'âge* [5].

16. Conformément à l'article 56, paragraphe 1, troisième alinéa, du règlement sur les forces armées, la limite d'âge applicable au fonctionnaire (civil) est en principe de 65 ans; elle est toutefois de 55 ans pour les agents ayant exercé certaines fonctions, que cette disposition précise; il s'agit notamment des soldats de métier. Les dispositions d'application du décret modificatif prévoient une dérogation à la limite d'âge fixée à 55 ans.

III — Faits et procédure du litige au principal

17. Dans la procédure au principal, M^me^ Niemi (ci-après la «requérante») demande que l'on établisse à quel âge elle a droit à une pension de vieillesse. Elle a

5 — C'est nous qui soulignons.

servi dans les forces de défense finlandaises depuis le 1er avril 1969 en qualité d'engagée et relève donc du régime de pensions prévu par la Valtion eläkelaki. La limite d'âge était fonction, dans son cas, des dispositions du décret sur les forces de défense [6], plus précisément sous la forme des dispositions transitoires prévues par le décret n° 1032 [7].

18. Pour clarifier la question de l'âge de la pension de vieillesse dans son cas précis, elle a sollicité du Valtiokonttori (autorité compétente aux fins de l'application de la loi) une décision préalable contraignante concernant l'âge auquel elle a droit au bénéfice de la pension sur la base de ses années de service. Une telle décision préalable revêt un caractère contraignant au regard de l'octroi du titre de pension délivré à la personne concernée par la décision préalable.

19. Par décision du 26 avril 1995, le Valtiokonttori a constaté que la requérante n'avait pas droit à la pension avant d'avoir atteint la limite d'âge de 60 ans. La requérante a eu 60 ans le 1er novembre 1998. La décision constatait son droit à pension à compter du 1er décembre 1998. Le 31 mars 1999, elle aurait compté 30 années de service. La requérante a formé un recours contre cette décision.

IV — La procédure préjudicielle

20. De l'avis du tribunal de renvoi, le régime de pensions en cause n'est pas contraire au droit national finlandais. Il y aurait lieu en revanche de clarifier si le droit à pension ouvert par la Valtion eläkelaki relève du champ d'application de l'article 141 du traité de Rome et si le régime de pensions en cause est éventuellement contraire à l'interdiction de discrimination ancrée à l'article 141.

21. Le tribunal de renvoi se réfère à l'arrêt de la Cour du 28 septembre 1994 dans l'affaire Beune (C-7/93) [8]. Dans cette affaire, la Cour aurait jugé qu'un régime de pensions qui présentait des points de similitude avec le régime institué par la Valtion eläkelaki relève du champ d'application de l'article 141 du traité de Rome.

22. Selon le tribunal de renvoi, le régime finlandais des pensions du travail couvre en tant qu'assurance légale obligatoire toute activité professionnelle tant dans le secteur public que privé, ainsi que le travail effectué en tant qu'entrepreneur. Comme ce régime couvre légalement tout travail, le système finlandais des pensions du travail diffère de presque tous les autres systèmes de pensions de travail des autres pays de la Communauté européenne.

6 — Voir ci-dessus, point 16.

7 — Décret du 28 novembre 1994.

8 — Rec. p. I-4471.

23. Compte tenu des caractéristiques du régime finlandais des pensions du travail et de la différence entre les régimes finlandais et néerlandais des pensions du travail, le tribunal de renvoi éprouve un doute sur le point de savoir si l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes dans l'affaire Beune [9] doit être interprété de sorte qu'il puisse être considéré comme applicable par analogie à la présente affaire, et si les dispositions du traité de Rome devraient être, également dans le présent cas, interprétées de la même manière que dans l'affaire précitée.

24. Pour ces motifs, le vakuutusoikeus demande à la Cour de statuer à titre préjudiciel sur la question suivante:

«Le régime des pensions prévu par la Valtion eläkelaki relève-t-il du champ d'application de l'article 141 du traité CE ou de celui de la directive 79/7/CEE du Conseil?»

25. La requérante, le gouvernement finlandais et la Commission ont participé à la procédure devant la Cour.

9 — Précité à la note 8.

V — Observations des participants à la procédure

26. La *requérante* observe tout d'abord que la Valtion eläkelaki ne contient pas de discrimination en ce qui concerne l'âge de la pension. En revanche, un décret, de rang hiérarchiquement inférieur à la loi, prévoirait un système comportant des limites d'âge discriminatoires [10]. Pour les hommes, employés en qualité d'engagés, auprès des forces de défense à la date du 31 décembre 1994 et devenus, à partir du 1er janvier 1995, membres du personnel militaire spécialisé, la limite d'âge serait échelonnée entre 50 et 55 ans. Lors de la fixation de la limite d'âge individuelle, on tiendrait non seulement compte des années de service dans les forces de défense, mais également des années passées au service civil de l'État. La requérante observe par contre que, pour les membres féminins du personnel militaire spécialisé, toutes choses restant égales par ailleurs, la limite d'âge est fixée sans exception à 60 ans. La limite d'âge uniforme de 55 ans ne vaudrait que pour le personnel militaire spécialisé entré en service après le 1er janvier 1995.

27. La limite d'âge fixée par décret pour le personnel militaire spécialisé déterminerait le moment auquel celui-ci est tenu de cesser ses fonctions. Lorsqu'il a atteint la limite d'âge, le personnel militaire spécialisé serait

10 — Il s'agit du décret n° 1032 modifiant le décret concernant les forces de défense entré en vigueur le 1er décembre 1994 (asetus puolustusvoimista); les dispositions pertinentes de ce décret ne sont entrées en vigueur que le 1er janvier 1995.

tenu de cesser ses fonctions et, après son départ, il aurait droit au bénéfice des droits à pension acquis au cours de ses années de service. Le personnel militaire spécialisé qui a atteint la limite d'âge serait en droit, après son départ à la retraite, de prendre un autre travail, par exemple auprès d'un employeur privé, et dans ce cas il pourrait toucher, simultanément, une pension de retraite et un salaire.

28. Pour illustrer sa thèse, la requérante décrit les situations respectives d'un homme et d'une femme, membres du personnel militaire spécialisé, ayant accompli deux carrières identiques, d'où il résulterait que, toutes choses égales par ailleurs, les agents masculins pourraient partir en pension, le cas échéant, dix ans avant leurs homologues féminins. Cette différence serait uniquement fondée sur le sexe. Une telle discrimination serait, au plus tard depuis le 1er décembre 1997, également contraire au droit finlandais.

29. La requérante fait valoir que la limite d'âge est un élément essentiel des conditions de service pour le personnel militaire spécialisé. Elle estime, dès lors, que cet avantage relève du champ d'application de l'article 141 CE.

30. Indépendamment de la question de savoir si l'obligation de cesser leurs fonctions lorsqu'ils ont atteint la limite d'âge est ressentie par les intéressés comme un avantage ou un désavantage, la différence de traitement opérée entre les membres masculins et féminins du personnel militaire spécialisé serait contraire au droit communautaire [11]. La requérante renvoie à cet égard à l'arrêt de la Cour du 26 février 1986 dans l'affaire Marshall [12].

31. Le *gouvernement finlandais* décrit tout d'abord les traits essentiels du régime des pensions du travail, qui s'inscrit dans le cadre de la protection sociale légale. Les pensions de l'État constituent une composante essentielle du régime finlandais des pensions du travail dans son ensemble, régime auquel le personnel des forces de défense serait également étroitement rattaché. Le régime finlandais des pensions du travail serait, avec le régime des pensions nationales, l'un des piliers de la protection sociale en Finlande. Les pensions servies au titre du régime finlandais des pensions du travail offriraient une protection légale de base aux travailleurs salariés et indépendants. La pension nationale, quant à elle, ne serait versée qu'aux personnes n'ayant droit qu'à une pension du travail très faible en raison de la brièveté de leur carrière, ou qui n'auraient jamais travaillé.

32. Le régime des pensions du travail formerait un tout uniforme et cohérent, en ce compris l'appartenance obligatoire audit régime. S'agissant de l'octroi de la pension, ce serait toujours l'ensemble de la carrière qui déterminerait la pension globale.

11 — Voir également, dans ce contexte, la directive 76/207.
12 — 152/84, Rec. p. 723.

33. Le financement de l'assurance retraite serait réalisé selon des modalités légèrement différentes selon qu'il s'agit du régime de l'État, de celui des communes ou du régime privé. Le point commun à tous ces régimes serait que des cotisations seraient prélevées tant auprès des employeurs que des salariés afin de financer l'assurance. La cotisation d'assurance serait prélevée au moment du versement du salaire. Elle serait la même pour tous les travailleurs (4,5 % du salaire), quel que soit leur régime. Il n'y aurait pas de lien entre les cotisations et les pensions futures.

34. Les pensions du régime de l'État seraient servies sur le budget national. Les cotisations tant salariales que patronales seraient par contre versées sur un fonds de retraite de l'État, indépendant du budget, afin de préparer le financement des pensions futures. Chaque année, des ressources seraient transférées du fonds vers le budget national afin de couvrir les dépenses de pension. Celles de l'État représenteraient environ 2,5 fois les revenus du fonds, de sorte que la plus grande partie des dépenses de pension serait payée directement sur le budget national.

35. Les fonctionnaires des forces de défense relèvent eux aussi d'un régime conforme à la loi sur les pensions de l'État. Abstraction faite de quelques particularités propres aux militaires et tenant à la nature spécifique de leur mission, seuls différeraient l'âge de jouissance de la pension et son montant. Dans les professions militaires, l'âge général d'entrée en jouissance d'une pension serait de 55 ans si l'intéressé compte au moins 30 années de services militaires accomplies après l'âge de 23 ans. Le gouvernement précise qu'avant les réformes de 1993 et 1995, il n'y avait pas d'âge général d'entrée en jouissance d'une pension, mais les intéressés pouvaient prétendre à une pension après avoir accompli un certain nombre d'années de service (en général 20 ou 25 ans).

36. S'agissant des forces de défense, l'âge de la pension serait fixé en fonction des tâches exercées. Il serait inférieur à l'âge général d'entrée en jouissance d'une pension de fonctionnaire et à l'âge d'entrée en jouissance d'une pension de vieillesse. Les limites d'âge seraient fixées par la législation relative aux services ou établissements concernés. La limite d'âge n'aurait donc pas de rapport direct avec l'âge général d'entrée en jouissance d'une pension de vieillesse, mais concernerait l'âge auquel l'intéressé doit quitter le service. Comme une personne ayant atteint la limite d'âge ne saurait continuer à servir, elle aurait droit à percevoir la pension correspondant à ses états de service.

37. Pour ce qui est du régime transitoire [13] applicable dans le cadre du litige au principal, le gouvernement finlandais expose que par suite de la fixation de la limite

13 — Voir dispositions d'application du décret modificatif n° 1032 du 28 novembre 1994.

d'âge, échelonnée entre 50 et 55 ans, en fonction de la durée des services pour les hommes, et à 60 ans pour les femmes, la limite d'âge a en règle générale été relevée pour les hommes alors qu'elle est restée inchangée pour les femmes. Lors de la réforme, on se serait attaché à garantir aux ayants droit la possibilité de bénéficier d'une pension au taux plein. Or, l'abaissement de la limite d'âge des femmes aurait la plupart du temps réduit le montant de leur pension. Un alignement immédiat de la limite d'âge pour tous les militaires de carrière de sexe féminin sur la limite d'âge des hommes aurait eu pour conséquence que toutes celles qui avaient entre 50 et 60 ans auraient dû quitter le service sans délai. Or, selon le gouvernement finlandais, les femmes n'ont été recrutées qu'à partir des années 60, de sorte que, pour la plupart d'entre elles, la pension eût été incomplète. Dans la plupart des cas, elles n'auraient pas eu la possibilité de bénéficier d'une pension au taux plein même à l'âge de 60 ans.

38. En ce qui concerne la réponse à apporter à la demande préjudicielle, le gouvernement finlandais soutient que le fait que le régime général des pensions du travail se compose de régimes réglementés par des lois différentes pour les travailleurs du secteur privé, ceux de l'État et ceux des communes ne fait pas de ces régimes des régimes professionnels ou autres régimes complémentaires de retraite au sens de la jurisprudence de la Cour de justice [14]. Une pension servie par le régime des pensions de l'État ne serait pas liée à un certain rapport d'emploi ou de service; la pension serait au contraire constituée de l'ensemble de ces rapports d'emploi ou de service. Les pensions constituées dans le cadre des divers régimes seraient harmonisées. Il s'agirait de régimes reposant sur un choix de politique sociale effectué par les pouvoirs publics et qui ne dépendraient pas des conditions d'emploi d'une certaine personne ou d'un certain groupe de personnes. De tels régimes légaux de sécurité sociale ressortiraient au champ d'application de la directive 79/7.

39. Une pension servie par le régime des pensions de l'État ne serait donc nullement une pension complétant ou remplaçant la pension légale mais un aspect principal de l'assurance retraite et une partie du régime légal de sécurité sociale finlandais. Partant, une pension due sur la base d'un régime conforme à la loi sur les pensions de l'État ne serait pas une rémunération au sens de l'article 141 CE; il s'agirait au contraire d'un régime légal de sécurité sociale au sens de la directive 79/7.

40. La *Commission* examine le régime des pensions de l'État finlandais sur la base de la jurisprudence pertinente de la Cour [15]. Sur cette base, le critère déterminant serait de savoir si la pension est versée au

14 — Le gouvernement finlandais se réfère à cet égard à l'arrêt Beune (précité à la note 8) ainsi qu'à l'arrêt du 13 mai 1986, Bilka (170/84, Rec. p. 1607).

15 — Voir arrêt Beune (précité, note 8), ainsi que les arrêts du 17 avril 1997, Evrenopoulos (C-147/95, Rec. p. I-2057); du 25 mai 2000, Podesta (C-50/99, Rec. p. I-4039); du 17 mai 1990, Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889), et du 10 février 2000, Deutsche Telekom (C-234/96 et C-235/96, Rec. p. I-799).

travailleur en raison de la relation de travail entre l'intéressé et son ancien employeur. Le système finlandais des retraites présentement en cause serait sans nul doute un régime légal. Le régime professionnel général de retraite dont fait partie la loi sur les retraites de l'État serait en soi légal et obligatoire. Toutefois, les prestations qu'il sert reposeraient uniquement sur la fonction ou la relation de travail, ainsi qu'il résulte de l'article 1er de la loi sur les pensions de l'État.

41. Également lors du calcul de la pension, il y aurait lieu de prendre en considération la rémunération dans son ensemble. Les articles 7 et 8 de la loi sur les retraites de l'État, d'une part, et les dispositions transitoires, d'autre part, lieraient directement le montant de la pension au temps de service accompli et au traitement des dernières quatre à dix années de service. Le seul fait d'utiliser comme base de calcul, au lieu du traitement perçu au cours de la dernière année, la valeur moyenne de la rémunération au cours d'une certaine période précédant la retraite, ne semble pas suffisant, selon la Commission, pour s'écarter dans le cas présent de la jurisprudence pertinente de la Cour de justice.

42. Il serait d'ailleurs évident que les dispositions transitoires qui fixent des limites d'âge différentes pour les engagés masculins et féminins ne concernent qu'une catégorie bien précise de travailleurs. Les dispositions transitoires en question ne concerneraient toutefois que la limite d'âge qui, conformément à l'article 8 de la loi sur les pensions de l'État, entraîne simultanément le droit à la pension de vieillesse.

43. La similitude du système avec le régime professionnel de retraite finlandais sur le plan des principes généraux ne constituerait cependant pas un motif suffisant pour s'écarter de la jurisprudence de la Cour. La Commission est d'avis qu'un fonctionnaire de l'État finlandais a droit à une pension uniquement sur la base de sa fonction. Les divergences mentionnées dans l'ordonnance de renvoi entre le régime néerlandais de retraite des fonctionnaires, objet de l'affaire Beune [16], et le régime finlandais de retraite des fonctionnaires ne suffiraient pas à exclure ce dernier du champ d'application de l'article 141 CE et à le faire relever de la directive 79/7. Les pensions du régime de retraite finlandais devraient en conséquence être tenues pour une rémunération ou un autre avantage au sens de l'article 141 CE.

44. Pour ce qui est du champ d'application dans le temps de l'article 141 CE, dans le cas présent, la Commission se réfère au protocole Barber. Au lieu de la date du 17 mai 1990 mentionnée dans ce protocole en tant que limite d'applicabilité, il y aurait lieu de prendre en considération la date de l'adhésion de la république de Finlande à l'Espace économique européen, c'est-à-dire le 1er janvier 1994.

16 — Précitée à la note 8.

VI — Appréciation

45. Le tribunal de renvoi aimerait savoir si le régime des pensions prévu par la Valtion eläkelaki relève du champ d'application de l'article 141 CE ou de la directive 79/7. Dans cette perspective, il y a lieu de clarifier la question de savoir si les pensions prévues par la loi finlandaise sur les retraites de l'État doivent être considérées comme «rémunération» au sens de l'article 141 CE ou comme prestations d'un régime légal assurant une protection contre le risque vieillesse [17].

46. Tant l'article 141 CE que la directive 79/7 sont l'expression de l'interdiction communautaire de discrimination en raison du sexe. Toutefois, conformément à son article 7, paragraphe 1, sous a), la directive 79/7 ne fait pas obstacle à la faculté pour les États membres d'exclure de son champ d'application «la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et les conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations». En estimant que la loi sur les pensions de l'État relève du champ d'application de la directive 79/7, le gouvernement finlandais renvoie implicitement à cette dérogation.

47. La dérogation ne pourrait cependant s'appliquer audit régime de pensions que s'il s'agissait d'un système légal de protection contre le risque vieillesse au sens de la directive et que la limite d'âge présentement en cause, échelonnée différemment en fonction du sexe, s'identifierait à l'âge de la retraite au sens de la loi sur les pensions de l'État. L'âge de la retraite directement fixé dans la loi sur les pensions de l'État est cependant, de manière non contestée, neutre par rapport au sexe.

48. La particularité du cas d'espèce réside dans ce que, d'une part, la limite d'âge échelonnée différemment en fonction du sexe est contenue dans une disposition transitoire — un décret — et de ce que, d'autre part, celle-ci régit non l'âge de la pension, mais l'âge de la démission d'office des membres du personnel militaire spécialisé. Le droit à pension, régi par ailleurs dans le cadre d'une loi, est la conséquence d'une décision du législateur d'octroyer un droit à pension à ces personnes, même si elles n'ont pas atteint l'âge de la pension régi par la loi sur les pensions de l'État.

49. Il se pose dès lors la question de savoir si les limites d'âge, qui diffèrent pour les hommes et pour les femmes, doivent être considérées comme des «conditions de licenciement» auxquelles s'appliquerait, le cas échéant, l'article 5 de la directive 76/207. Cette disposition prévoit expressément que l'application du principe de l'égalité de traitement s'étend également aux conditions de licenciement.

17 — Voir article 3 de la directive 79/7 ainsi que troisième considérant de cette directive.

50. On doit toutefois considérer que, dans le cas présent, la cessation des fonctions, telle qu'elle a été exposée par la requérante, est liée, d'un point de vue factuel, juridique et économique, à un droit à pension. La revendication de la requérante porte non sur l'existence du droit à pension qui accompagne la cessation des fonctions, mais sur l'égalité des conditions et sur l'octroi des mêmes prestations financières, à l'occasion de la cessation des fonctions, que celles offertes à un membre du personnel militaire spécialisé de sexe masculin. C'est ainsi que le tribunal de renvoi a expressément fait observer que l'âge de la démission d'office était en même temps l'âge de la pension. Étant donné donc que le litige porte en pratique sur la cessation des fonctions assortie de l'octroi d'une pension, il y a lieu d'examiner tout d'abord le principe de l'égalité des rémunérations ancré à l'article 141 CE.

51. Selon l'article 141, paragraphe 1, CE, chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, pour un même travail ou un travail de même valeur. S'agissant de comparer les situations respectives de la requérante et d'un collègue masculin, sous l'angle du travail effectué, les prémisses de départ sont identiques. C'est pour cette raison que dans ses observations la requérante prend l'exemple de carrières tout à fait comparables d'un homme et d'une femme, l'un et l'autre membres du personnel militaire spécialisé, mais auxquels s'applique un âge limite différent.

52. Étant donné que la cessation des fonctions qui découle de la limite d'âge entraîne également et précisément le bénéfice d'une pension, donc d'une prestation pécuniaire, il y a lieu d'examiner si l'on est en présence d'une «rémunération» au sens de l'article 141 CE. Abstraction faite des conditions d'accès à cette prestation, qui peuvent pour le moment être laissées de côté, il y a lieu, par conséquent, de qualifier la prestation au regard de la loi sur les pensions de l'État.

53. L'article 141, paragraphe 2, CE définit la «rémunération» comme «le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier». Étant donné qu'il est question dans le présent cas d'espèce non d'un avantage octroyé dans le cadre d'une relation d'emploi active, mais d'une prestation de retraite, il ne peut s'agir que d'un «autre avantage» payé par l'employeur en raison de l'emploi.

54. Selon une jurisprudence constante, s'il est vrai que des avantages participant de la nature des prestations de sécurité sociale ne sont pas en principe étrangers à la notion de rémunération, on ne saurait cependant inclure dans cette notion les régimes ou prestations de sécurité sociale, notamment les pensions de retraite, directement réglés

par la loi à l'exclusion de tout élément de concertation au sein de l'entreprise ou de la branche professionnelle intéressée, obligatoirement applicables à des catégories générales de travailleurs. En effet, ces régimes assurent aux travailleurs le bénéfice d'un système légal au financement duquel travailleurs, employeurs, et éventuellement les pouvoirs publics contribuent dans une mesure qui est moins fonction du rapport d'emploi entre employeur et travailleur que de considérations de politique sociale [18].

55. Dans sa jurisprudence antérieure, la Cour avait eu l'occasion de qualifier tant le régime des pensions des fonctionnaires néerlandais [19], que le régime de pensions français applicable aux fonctionnaires civils et aux militaires [20]. En dépit de certaines différences structurelles, elle est parvenue, dans les deux cas, à la conclusion que les prestations prévues par les deux systèmes constituaient bien une «rémunération» au sens de l'article 119 du traité, respectivement de l'article 141 CE. Notamment dans l'arrêt Beune [21], que l'on doit considérer comme fondamental, la Cour a entrepris une lecture globale des différents éléments constitutifs de la notion de rémunération, tels que l'on pouvait les déduire de la jurisprudence antérieure de la Cour, et les a délimités par rapport aux systèmes de prestations relevant de la directive 79/7.

56. La question déterminante aux fins de la qualification en l'espèce des prestations dont il s'agit sera donc de savoir dans quelle mesure lesdites prestations se distinguent de celles examinées dans les arrêts Beune [22] et Griesmar [23]. Il s'agira ensuite d'examiner si d'éventuelles différences aboutissent à qualifier différemment les prestations litigieuses.

57. S'agissant de qualifier la prestation en cause dans l'affaire Beune, la Cour a observé que le fait qu'un régime soit directement fixé par la loi ne suffisait pas à l'exclure du champ d'application de l'article 119 du traité CEE [24]. Toutefois, le critère de la concertation entre employeurs et représentants des travailleurs ne peut être retenu que si elle aboutit à un accord formel. En effet, on connaît dans la fonction publique des formes diverses de consultation entre employeurs et travailleurs, qui n'aboutissent pas nécessairement à une convention [25]. L'application de l'article 119 n'est pas subordonnée à la condition qu'une pension soit une pension *complémentaire* [26]. Pour ce qui est du financement du régime, la Cour a constaté que le fonds de pension était certes géré de

18 — Jurisprudence inaugurée par l'arrêt du 25 mai 1971, Defrenne I (80/70, Rec. p. 445, points 7 et suiv.); voir également arrêts Bilka (précité à la note 14, points 17 et suiv.); Barber (précité à la note 15, points 22 et suiv.); Beune (précité à la note 8, point 24), ainsi que l'arrêt du 29 novembre 2001, Griesmar (C-366/99, Rec. p. I-9383, point 27).

19 — Voir affaire Beune, précitée à la note 8.

20 — Voir arrêt Griesmar (précité à la note 18), ainsi que l'arrêt du 13 décembre 2001, Mouflin (C-206/00, Rec. p. I-10201).

21 — Précité à la note 8.

22 — Précité à la note 8.

23 — Précité à la note 18.

24 — Voir point 26 de l'arrêt (précité à la note 8).

25 — Ibidem, point 32.

26 — Ibidem, voir point 37.

façon autonome, selon des règles proches de celles applicables aux fonds de pension professionnels, mais que ces caractéristiques ne le distinguaient pas substantiellement de certains régimes de sécurité sociale relevant de la directive 79/7 [27]. Dans ce contexte, l'éventuel concours de l'État au financement du régime aurait également son importance [28].

58. Pour ce qui est de la notion de «catégories générales de travailleurs», la Cour admet qu'elle «peut difficilement s'appliquer à un groupe particulier de travailleurs tel que celui des fonctionnaires» [29].

59. En définitive, seul le critère tiré de la constatation que «la pension est versée au travailleur en raison de la relation de travail entre l'intéressé et son ancien employeur» pouvait revêtir un caractère déterminant [30]. La pension, qui «n'intéresse qu'une catégorie particulière de travailleurs, [...] est directement fonction du temps de service accompli, et [dont le] montant est calculé sur la base du dernier traitement du fonctionnaire» [31], est une pension versée par l'employeur public, comparable à celle que verserait un employeur privé à ses anciens salariés [32], et doit être qualifiée de «rémunération» au sens de l'article 119 du traité CEE.

60. La Cour a confirmé cette jurisprudence dans son arrêt dans l'affaire Evrenopoulos [33]. Dans cette affaire, il s'agissait de qualifier un régime de pensions pour les employés d'un organisme public [34]. Il avait été institué par la loi, laquelle en régissait exclusivement son fonctionnement. La Cour a considéré qu'une pension de survie prévue par ce «régime professionnel de pensions» [35], eu égard aux principes énoncés dans l'arrêt Beune [36], était une «rémunération» au sens de l'article 119 du traité.

61. Dans son arrêt dans l'affaire Griesmar [37], la Cour a à nouveau résumé les critères essentiels aux fins de la qualification d'un régime de pensions. La Cour a tout d'abord constaté avoir précisé dans son arrêt Beune [38] «que, parmi les critères qu'elle avait retenus au gré des situations dont elle avait été saisie pour qualifier un régime de pensions, *seul* le critère tiré de la constatation que la pension est versée au travailleur en raison de la *relation de travail* entre l'intéressé et son ancien employeur, c'est-à-dire le critère de l'emploi, tiré des termes mêmes de l'article 119 du traité,

27 — Ibidem, voir point 39.
28 — Ibidem, voir point 40.
29 — Ibidem, voir point 42.
30 — Ibidem, voir point 43.
31 — Ibidem, voir point 45.
32 — Ibidem, point 45.
33 — Précité à la note 15.
34 — Voir point 3 de l'arrêt (précité à la note 15).
35 — Voir point 22 de l'arrêt (précité à la note 15).
36 — Voir points 19 et suiv. de l'arrêt (précité à la note 8).
37 — Précité à la note 18.
38 — Précité à la note 8, voir points 23 et 24 de cet arrêt.

pouvait revêtir un caractère déterminant» [39]. La Cour a reconnu que l'on ne saurait donner à ce critère un caractère exclusif, puisque les pensions versées par des régimes légaux de sécurité sociale peuvent, en tout ou en partie, tenir compte de la rémunération d'activité [40].

62. La Cour n'en a pas moins poursuivi en ces termes: «Cependant, les considérations de politique sociale, d'organisation de l'État, d'éthique, ou même les préoccupations de nature budgétaire qui ont eu ou qui ont pu avoir un rôle dans la fixation d'un régime par le législateur national ne sauraient prévaloir *si la pension n'intéresse qu'une catégorie particulière de travailleurs, si elle est directement fonction du temps de service accompli et si son montant est calculé sur la base du dernier traitement du fonctionnaire*» [41]. La pension versée par l'employeur public est alors absolument comparable à celle que verserait un employeur privé à ses anciens salariés [42].

63. La Cour a ainsi dégagé une conception fonctionnelle des prestations de retraite. Dans une telle conception, l'élément déterminant est le lien de causalité entre la relation de travail et la prestation de retraite et non plus les éléments structurels du système de prestations. Sur ce point, on peut considérer la jurisprudence depuis l'arrêt Beune, dans lequel la Cour a pour la première fois reconnu le caractère déterminant de la relation d'emploi [43] comme une infirmation — même si elle n'est pas explicite — de la jurisprudence antérieure. C'est de cette approche fonctionnelle que s'inspireront les développements qui suivent.

64. Le régime des pensions applicable dans le présent cas d'espèce repose, au moins dans ses principes directeurs tels qu'ils ont été arrêtés par la Valtion eläkelaki, sur la loi. Les dispositions qui assurent son application dans le chef des personnels de la défense nationale [44] sont certes des normes juridiques hiérarchiquement inférieures à la loi. Il s'agit cependant d'un régime qui procède de la loi, par opposition à une convention formelle conclue entre employeur et représentants des salariés. Il s'agit en outre d'un régime obligatoire. Ainsi que l'ont exposé de manière concordante les participants au cours de la procédure, toutes les personnes exerçant une activité professionnelle sont rattachées, d'une manière ou d'une autre, au régime professionnel des retraites finlandais. Il ne s'agit pas, au surplus, d'une prestation de retraite à caractère complémentaire. Ces aspects paraissent conforter le point de vue du gouvernement finlandais suivant lequel

39 — Voir point 28 de l'arrêt Griesmar, précité à la note 18; passages soulignés par l'auteur.

40 — Voir point 29 de l'arrêt.

41 — Voir point 30 de l'arrêt; passage souligné par l'auteur.

42 — Voir point 30 de l'arrêt.

43 — Voir point 43 de l'arrêt Beune (précité à la note 8).

44 — Voir le décret sur les forces de défense et les dispositions d'application du règlement modificatif n° 1032 du 28 novembre 1994.

le régime en question relèverait de la directive 79/7.

65. Les régimes que la Cour était appelée à apprécier dans les affaires Beune et Griesmar [45] reposaient cependant également sur une base légale. Il s'agissait également de régimes obligatoires. Alors que, dans l'affaire Beune, il était question d'une retraite complémentaire, le régime français des pensions en cause dans l'affaire Griesmar était un régime de retraite général. La structure des régimes de retraite dans la fonction publique aux Pays-Bas et en Finlande présente, semble-t-il, des caractéristiques fondamentalement différentes. Alors que les employés du secteur public aux Pays-Bas perçoivent d'abord une pension de base d'un régime général, qui peut être renforcée par une retraite complémentaire, les pensions professionnelles en Finlande forment, si l'on en croit le gouvernement finlandais, la pension de base, laquelle peut être le cas échéant [46] complétée par une pension nationale.

66. La circonstance que le régime français des pensions examiné dans l'affaire Griesmar constitue une retraite de base n'a pas empêché la Cour de soumettre les prestations de ce régime à l'article 141 CE. C'est pourquoi on doit partir de ce que les caractéristiques du régime, présentement en cause, des pensions du secteur public, en tant que régime de retraite de base obligatoire fondé sur la loi, n'excluent pas ledit régime du champ d'application de l'article 141 CE.

67. Pour ce qui est du financement des régimes, on peut discerner des différences de structure essentielles entre les régimes en cause dans les affaires Beune et Griesmar. Alors que le financement du régime français de retraite des fonctionnaires résulte entièrement de la loi de finances annuelle, le régime de retraite complémentaire néerlandais fonctionne par capitalisation d'un fonds et présente, ce faisant, des similitudes avec l'organisation d'un fonds de pension professionnel.

68. La solution finlandaise se trouve à mi-chemin de ces deux formes d'organisation divergentes. Alors qu'un fonds de pension de l'État est alimenté au départ par les cotisations des employeurs et des travailleurs en vue de préparer le financement ultérieur des pensions, les pensions de l'État en Finlande sont, d'après le gouvernement finlandais, octroyées sur le budget de l'État, auquel sont transférés chaque année des avoirs provenant du fonds de pension.

45 — Affaire Beune (précitée à la note 8) et affaire Griesmar (précitée à la note 18).

46 — Si les revenus tirés d'une retraite professionnelle sont insuffisants.

69. La forme de financement des pensions ne saurait être en définitive déterminante, puisque, dans ses arrêts Beune et Griesmar, la Cour n'a émis aucune objection quant aux formes d'organisation radicalement différentes et qu'elle n'a vu à cet égard, sous quelque forme que ce soit, un obstacle à ce que les prestations relèvent de l'article 141 CE. C'est pourquoi le mode de financement des pensions d'État finlandaises, qui représente quasiment un panachage des deux formes de financement, ne peut pas s'opposer à ce que les prestations soient appréciées à la lumière de l'article 141 CE. Ce qui est remarquable toutefois dans le régime finlandais des pensions d'État, c'est que l'État en tant qu'employeur, tout en octroyant les pensions sur le budget de l'État, se porte directement garant de leur financement.

70. On ne saurait méconnaître le fait que dans la Valtion eläkelaki — ainsi qu'il a été exposé dans la présente affaire — le régime de retraite a été instauré pour l'ensemble des employés de l'État, mais que l'accès aux prestations résulte d'actes normatifs particuliers régissant à chaque fois la situation de groupes d'employés définis objectivement. Dans le cas de la requérante, la loi sur les pensions de l'État reçoit application à travers le décret sur les forces de défense ainsi qu'à travers les dispositions d'application du décret modificatif n° 1032 du 28 novembre 1994. Ce faisant, la limite d'âge échelonnée différemment pour les fonctionnaires masculins et féminins, à l'origine du présent litige, résulte exclusivement des règles spécifiques en vigueur pour les agents des forces de défense.

71. Partant, ce n'est pas la Valtion eläkelaki en tant que telle qui est véritablement en cause, mais les régimes spécifiques applicables aux personnels des forces de défense. À partir du moment où la Cour a, dans son arrêt dans l'affaire Griesmar, constaté, à propos des fonctionnaires, qu'ils devaient être «regardés comme constituant une catégorie particulière de travailleurs» «ne se [distinguant] des travailleurs groupés dans une entreprise ou un groupement d'entreprises, dans une branche économique ou un secteur professionnel ou interprofessionnel, qu'en raison des caractéristiques propres qui régissent leur relation d'emploi avec l'État, avec d'autres collectivités ou employeurs publics» [47], il doit en être a fortiori de même pour le groupe beaucoup plus spécialisé des personnels des forces de défense.

72. Les dispositions applicables aux personnels des forces de défense valent certes tant pour les emplois militaires que pour les emplois civils. Ces dispositions appréhendent un groupe d'agents caractérisé par le fait qu'il se trouve dans une relation d'emploi avec un seul et même employeur, à savoir la Défense. C'est en raison de cette caractéristique particulière de leurs relations d'emploi qu'ils se distinguent des autres salariés, y compris ceux de l'État.

47 — Voir point 31 de l'arrêt (précité à la note 18).

73. Cette conception est corroborée par le fait que, pour ce groupe des employés de l'État, des dispositions spécifiques concernant la limite d'âge sont d'application. Ces régimes spéciaux, qui dérogent aux dispositions générales de la loi sur les pensions de l'État, distinguent ces rapports d'emploi de ceux propres à d'autres agents de l'État ou de collectivités publiques.

74. Dans la mesure où, dans l'affaire Griesmar, la Cour a identifié les pensions en tant que «rémunération des services que les fonctionnaires ont accomplis jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions» [48], la question se pose de savoir si les pensions servies aux agents des forces de défense finlandaises peuvent être considérées comme «rémunération des services qu'ils ont accomplis».

75. Le gouvernement finlandais, à l'inverse de la Commission, mais de manière tout aussi claire et nette, soutient que les pensions prévues par la Valtion eläkelaki ne reposent pas sur un rapport d'emploi particulier. Tant le tribunal de renvoi que le gouvernement finlandais et la requérante ont soutenu que le régime général des retraites du travail en Finlande tient compte de l'ensemble de la carrière professionnelle d'une personne, alors que, lors du calcul de la pension prévue par la Valtion eläkelaki, il ne serait tenu compte que des rapports d'emploi auprès de l'État et de quelques collectivités publiques.

76. En fonction du déroulement de la carrière professionnelle, ce n'est donc pas uniquement le rapport d'emploi auprès des forces de défense qui est déterminant aux fins de l'octroi de la pension. D'éventuelles années de service dans le civil au service de l'État sont prises en considération. Tant la juridiction de renvoi que la Commission ont signalé, en ce qui concerne le calcul de la pension, que son montant résulte de la durée des services et du revenu professionnel des dernières années de service. La Commission a même précisé à cet égard que la base de calcul est constituée par la rémunération des dernières quatre à dix années.

77. On peut, dans ces conditions, admettre que les pensions prévues par la Valtion eläkelaki sont payées en contrepartie des services accomplis par les agents de l'État jusqu'à la cessation de leurs fonctions. Le montant de la pension sera fonction à cet égard du niveau, de la durée et de la nature des services accomplis [49]. Les pensions servies selon la loi finlandaise sur les pensions de l'État sont donc fonction des périodes de service accomplies et sont calculées d'après la rémunération perçue par l'intéressé pendant les dernières années de son activité. Les pensions satisfont dès

48 — Voir point 32 de l'arrêt (précité à la note 18).

49 — À propos d'une constatation analogue concernant les pensions litigieuses dans l'affaire Griesmar, voir point 32 de l'arrêt (précité à la note 18).

lors au critère de l'emploi que, dans ses arrêts Beune et Griesmar, la Cour avait jugé décisif, au regard de la qualification des pensions servies en vertu d'un régime de pensions des fonctionnaires, envisagées sous l'angle de l'article 141 CE[50]. Les pensions prévues par la Valtion eläkelaki sont par conséquent des «rémunérations» au sens de cette disposition.

78. Si donc les pensions prévues par la Valtion eläkelaki relèvent du champ d'application de l'article 141 CE, cela signifie que des conditions différentes au regard de l'accès à la rémunération, toutes choses égales par ailleurs, pour les hommes et les femmes, sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations. Le fait que les réformes du système de pensions intervenues dans les années 90 aient mis fin aux inégalités de traitement existant jusqu'alors et qu'un régime non discriminatoire ait été mis en place est significatif à cet égard. En revanche, les dispositions transitoires ont instauré une différence de limite d'âge. La discrimination en raison du sexe, ancrée de la sorte au niveau des conditions d'accès à la prestation, est contraire à l'article 141 CE.

79. L'approche fonctionnelle[51] qui sous-tend l'argumentation précédente implique que les éléments structurels d'un régime de retraite passent au second plan. L'argument du gouvernement finlandais, suivant lequel la Valtion eläkelaki correspondrait à un régime légal de sécurité sociale sous l'angle du règlement (CEE) n° 1408/71[52] ne saurait donc, à la lumière de la jurisprudence de la Cour dans les arrêts Beune et Griesmar[53], changer quoi que ce soit au caractère rémunératoire des prestations.

80. Au cas où, néanmoins, la Cour parviendrait à la conclusion que les prestations visées par la Valtion eläkelaki ne sont pas à considérer comme une rémunération au sens de l'article 141 CE, force serait d'examiner la différence de limite d'âge en ce qui concerne respectivement les hommes et les femmes, telle qu'elle résulte des dispositions d'application du décret modifiant le décret sur les forces de défense, à la lumière de la directive 76/207.

81. Ainsi que le titre de la directive le fait déjà apparaître, celle-ci a pour objet de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions d'emploi. Le principe d'égalité vaut égale-

50 — Voir arrêt Griesmar, précité à la note 18, points 34 et 35.

51 — Voir ci-dessus, point 63.

52 — Règlement du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (JO L 149 p. 2).

53 — Arrêts Beune (précité à la note 8) et Griesmar (précité à la note 18); voir également arrêt Mouflin (précité à la note 20).

ment pour les conditions d'emploi dans le service public [54]. L'article 5 de la directive 76/207 dispose expressément que l'application du principe s'étend également aux conditions de licenciement. Étant donné que la différence observée au niveau des limites d'âge respectivement imposées aux agents masculins et féminins du personnel militaire spécialisé participe d'une condition afférente à la démission d'office, cette différence de limite d'âge est contraire à la directive 76/207 en tant que discrimination illicite fondée sur le sexe.

82. Le fait que ce qui est en cause en l'espèce n'est précisément pas l'âge général de la pension fixé par la Valtion eläkelaki revêt à cet égard une importance essentielle. La distinction juridique opérée entre l'âge de la démission d'office, fixé différemment selon les secteurs d'emploi, et l'âge général légal de la retraite fixé dans la Valtion eläkelaki rend possible la qualification de l'âge de la pension en tant que condition de licenciement au sens de la directive 76/207.

83. Quant à la question de savoir si le législateur finlandais aurait pu, en se fondant sur l'article 7, paragraphe 1, sous a), de la directive 79/7, maintenir dans la Valtion eläkelaki un âge de pension différent pour les hommes et les femmes, les participants à la procédure n'ont pas émis d'observations sur ce point. Il n'y a au reste pas lieu d'y répondre, eu égard à la solution que nous proposons. Cette question est d'ailleurs de nature purement hypothétique, étant donné que la Valtion eläkelaki fixe un âge de pension en dehors de toute discrimination.

84. Il convient en définitive de répondre à la question posée par le tribunal de renvoi en ce sens que le régime de pensions prévu par la Valtion eläkelaki relève du champ d'application de l'article 141 CE.

85. Pour ce qui est d'une éventuelle application rétroactive des conséquences de l'arrêt dans cette affaire, il convient d'observer que les dispositions pertinentes du droit communautaire sont applicables depuis l'adhésion de la république de Finlande à l'Espace économique européen, autrement dit depuis le 1er janvier 1994. Le protocole Barber ne pourrait que recevoir tout au plus une application indirecte.

Dépens

86. La procédure de décision à titre préjudiciel revêt le caractère d'un incident de procédure. Elle ne donne pas lieu à frais de justice. Il appartient à la juridiction de l'État membre de statuer sur les dépens.

54 — Voir arrêt Marshall (précité à la note 12).

VII — Conclusions

87. Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, nous proposons à la Cour de répondre à la demande de décision préjudicielle comme suit:

«Le régime de pensions prévu par la Valtion eläkelaki relève du champ d'application de l'article 141 CE.»