

ORDONNANCE DE LA COUR (sixième chambre)

9 décembre 2011 (*)

«Article 104, paragraphe 3, premier alinéa, du règlement de procédure – Directive 97/81/CE – Obstacles administratifs de nature à limiter les possibilités de travail à temps partiel – Publicité et conservation obligatoires des contrats et des horaires de travail»

Dans l'affaire C-349/11,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le tribunal de première instance de Liège (Belgique), par décision du 27 avril 2009, parvenue à la Cour le 4 juillet 2011, dans la procédure

Auditeur du travail

contre

Yangwei SPRL

LA COUR (sixième chambre),

composée de M. U. Lõhmus, président de chambre, MM. A. Arabadjiev et C. G. Fernlund (rapporteur), juges,

avocat général: M. P. Cruz Villalón,

greffier: M. A. Calot Escobar,

la Cour se proposant de statuer par voie d'ordonnance motivée conformément à l'article 104, paragraphe 3, premier alinéa, de son règlement de procédure,

l'avocat général entendu,

rend la présente

Ordonnance

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 14, p. 9).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant l'auditeur du travail à Yangwei SPRL (ci-après «Yangwei») au sujet de plusieurs infractions à la législation en matière sociale.

Le cadre juridique

La réglementation de l'Union

3 L'article 1^{er} de la directive 97/81 précise que celle-ci vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu le 6 juin 1997 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale, à savoir l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES), tel qu'il figure à l'annexe de cette directive (ci-après l'«accord-cadre»).

4 Le troisième considérant de cette directive est libellé comme suit:

«[C]onsidérant que le point 7 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit, entre autres, que 'la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté. Ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour la forme de travail autre que le travail à durée indéterminée tel que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail saisonnier'».

5 Le cinquième considérant de ladite directive est rédigé comme suit:

«[C]onsidérant que les conclusions du Conseil européen d'Essen ont souligné la nécessité de prendre des mesures pour promouvoir l'emploi et l'égalité des chances des femmes et des hommes, et appelé à prendre des mesures visant une augmentation de l'intensité en emploi de la croissance, en particulier par une organisation plus souple du travail, qui répondent tant aux souhaits des travailleurs qu'aux exigences de la concurrence».

6 Le vingt-troisième considérant de la même directive énonce:

«[C]onsidérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, notamment celles fondées sur le sexe, la couleur, la race, les opinions et les croyances».

7 Les deux premiers alinéas du préambule de l'accord-cadre énoncent:

«Le présent accord-cadre est une contribution à la stratégie européenne générale pour l'emploi. Le travail à temps partiel a exercé un impact important sur l'emploi au cours des dernières années. C'est pourquoi les parties au présent accord ont attaché une attention prioritaire à cette forme de travail. Elles ont l'intention de considérer la nécessité d'accords similaires pour d'autres formes de travail flexibles.

Reconnaissant la diversité des situations dans les États membres et que le travail à temps partiel est une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs et activités, le présent accord énonce les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à temps partiel. Il illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour l'élimination des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et de contribuer au développement des possibilités de travail à temps partiel sur une base acceptable pour les employeurs et pour les travailleurs.»

8 Les dispositions de l'accord-cadre pertinentes aux fins de l'affaire au principal sont les suivantes:

«Considérations générales

[...]

5. considérant que les parties au présent accord attachent de l'importance aux mesures qui faciliteraient l'accès au travail à temps partiel pour les hommes et les femmes en vue de préparer la retraite, de concilier la vie professionnelle et la vie familiale et de profiter des possibilités d'éducation et de formation pour améliorer leurs compétences et leur progression professionnelle, dans l'intérêt mutuel des employeurs et des travailleurs et d'une manière qui favorise le développement des entreprises;

[...]

Clause 1: Objet

Le présent accord-cadre a pour objet:

- a) d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel;
- b) de faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et de contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs.

[...]

Clause 3: Définitions

Aux fins du présent accord, on entend par:

- 1) 'travailleur à temps partiel': un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable;
- 2) 'travailleur à temps plein comparable': un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences.

Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales.

Clause 4: Principe de non-discrimination

1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.
2. Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique.

3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres et/ou les partenaires sociaux, compte tenu des législations européennes et de la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.

4. Lorsque des raisons objectives le justifient, les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux peuvent, le cas échéant, subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire. Les critères d'accès des travailleurs à temps partiel à des conditions d'emploi particulières devraient être réexaminés périodiquement compte tenu du principe de non-discrimination visé à la clause 4.1.

Clause 5: Possibilités de travail à temps partiel

1. Dans le contexte de la clause 1 du présent accord et du principe de non-discrimination entre travailleurs à temps partiel et à temps plein:

a) les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément aux législations ou pratiques nationales, devraient identifier et examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer;

b) les partenaires sociaux, agissant dans leur domaine de compétence et au travers des procédures prévues dans les conventions collectives, devraient identifier et examiner les obstacles qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer.

[...]»

La réglementation nationale

9 Selon les explications fournies par la juridiction de renvoi, l'article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989 (*Moniteur belge* du 30 décembre 1989, ci-après la «loi-programme de 1989»), prévoit l'obligation de conserver une copie du contrat de travail à temps partiel ou un extrait, contenant les horaires de travail, l'identité et la signature des deux parties à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

10 En outre, l'article 159 de la loi-programme de 1989 prévoit que l'employeur est tenu de porter les horaires journaliers de travail à la connaissance des travailleurs par l'affichage d'un avis au moins cinq jours à l'avance. Un avis, déterminant individuellement l'horaire de travail de chaque travailleur à temps partiel, doit, en outre, être affiché en début de journée. Cet avis doit être conservé pendant une période d'un an, alors que, s'agissant de travailleurs à temps plein, une dérogation à l'horaire variable doit simplement être constatée par écrit.

11 La juridiction de renvoi précise également que, conformément à l'article 160 de la loi-programme de 1989, l'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel est tenu de disposer d'un document dans lequel doivent être consignées toutes les dérogations aux horaires de travail, ce document devant être tenu selon les modalités précisées à l'article 161 de ladite loi-programme.

12 Enfin, il ressort des explications fournies par la juridiction de renvoi que les articles 170 à 173 de la loi-programme de 1989 prévoient, à titre de sanction à l'encontre de l'employeur défaillant, une peine de huit jours à six mois d'emprisonnement ainsi qu'une amende de 500 à 3 000 euros ou l'une de ces deux peines seulement. L'amende est multipliée selon le nombre de travailleurs concernés, le montant global de l'amende étant cependant plafonné à 200 000 euros.

Le litige au principal et la question préjudicielle

13 À la suite de contrôles administratifs dans les locaux d'un restaurant exploité par Yangwei, plusieurs infractions à la législation en matière sociale ont été constatées, notamment au titre du non-respect des mesures de publicité prévues à l'article 157 de la loi-programme de 1989 en matière de contrat de travail à temps partiel.

14 Dans le cadre de l'instance au principal, Yangwei soutient que la législation belge est contraire à la directive 97/81, car elle impose de nombreuses contraintes administratives à l'égard du travail à temps partiel.

15 Au regard de l'arrêt du 24 avril 2008, Michaeler e.a. (C-55/07 et C-56/07, Rec. p. I-3135), la juridiction de renvoi doute de la compatibilité de cette législation avec le droit de l'Union. Elle constate que cette législation comporte un ensemble de dispositions qui constituent des obstacles administratifs pour les employeurs à l'embauche de travailleurs à temps partiel.

16 C'est dans ces conditions que le tribunal de première instance de Liège a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«La clause 5, [point] 1, sous a), de l'[accord cadre] doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale telle que:

- l'obligation de conserver une copie du contrat de travail à temps partiel ou un extrait, contenant les horaires de travail, l'identité et la signature des deux parties à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté (article 157 de la loi-programme de 1989),
- l'obligation qu'il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle (article 158 de la loi-programme de 1989),
- quant aux horaires variables, l'obligation pour l'employeur d'aviser le travailleur par voie d'avis dans les cinq jours à l'avance; un avis doit en outre être affiché en début de journée contenant individuellement l'horaire de travail de chaque travailleur à temps partiel; cet avis doit en outre être conservé pendant une période d'un an (article 159 de la loi-programme de 1989),
- l'obligation pour l'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel de disposer d'un document dans lequel doivent être consignées toutes les dérogations aux horaires de travail visés aux articles 157 à 159 (article 160 de la loi-programme de 1989), document qui doit être tenu selon certaines modalités précisées en l'article 161 de la loi-programme de 1989?»

Sur la question préjudicielle

17 Conformément à l'article 104, paragraphe 3, premier alinéa, du règlement de procédure de la Cour, lorsqu'une question posée à titre préjudiciel est identique à une question sur laquelle la Cour a déjà statué ou lorsque la réponse à une telle question peut être clairement déduite de la jurisprudence, la Cour peut, après avoir entendu l'avocat général, à tout moment, statuer par voie d'ordonnance motivée comportant référence à l'arrêt précédent ou à la jurisprudence en cause. La Cour estime que tel est le cas dans la présente affaire.

18 La juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui met à la charge des employeurs des obligations de conservation et de publicité des contrats et des horaires des travailleurs à temps partiel.

19 Cette demande de décision préjudicielle a la même portée que celle émanant de l'*arbeidshof te Antwerpen (afdeling Hasselt)* dans l'affaire ayant donné lieu à l'ordonnance du 7 avril 2011, *Dai Cugini (C-151/10)*. L'interprétation de l'accord-cadre retenue par la Cour dans cette ordonnance est donc également valable en l'espèce.

20 Au point 33 de l'ordonnance *Dai Cugini*, précitée, la Cour a rappelé que la directive 97/81 et l'accord-cadre visent, d'une part, à promouvoir le travail à temps partiel et, d'autre part, à éliminer les discriminations entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein (voir arrêt *Michaeler e.a.*, précité, point 21).

21 La Cour a souligné que, conformément à l'objectif d'élimination des discriminations entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein, la clause 4 de l'accord-cadre, en ce qui concerne les conditions d'emploi, s'oppose à ce que les travailleurs à temps partiel soient traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives (voir arrêt du 12 octobre 2004, *Wippel*, C-313/02, Rec. p. I-9483, point 54).

22 La Cour a précisé qu'il convient d'examiner si les obligations de conservation et de publicité des contrats et des horaires des travailleurs à temps partiel, imposées par la législation en cause au principal, conduisent à traiter ces derniers de manière moins favorable que des travailleurs à temps plein qui se trouvent dans une situation comparable au sens de la clause 4 de l'accord-cadre.

23 Elle a indiqué, au point 38 de l'ordonnance *Dai Cugini*, précitée, que la clause 3 de l'accord-cadre fournit des critères de définition du «travailleur à temps plein comparable». Celui-ci est défini, au point 2, premier alinéa, de cette clause, comme «un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences». Selon le point 2, second alinéa, de cette même clause, lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, «la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales».

24 Ainsi qu'il a été jugé au point 40 de l'ordonnance *Dai Cugini*, précitée, il appartient à la juridiction de renvoi et non à la Cour d'apprécier, en fonction des dispositions pertinentes du droit national, si la réglementation en cause au principal conduit à traiter d'une manière moins

favorable les travailleurs à temps partiel que les travailleurs à temps plein qui se trouvent dans une situation comparable.

25 À cet égard, la Cour a fourni à la juridiction de renvoi dans l'affaire ayant donné lieu à l'ordonnance Dai Cugini, précitée, un certain nombre d'indications utiles afin de procéder à une telle appréciation.

26 La Cour a ainsi relevé, à la lumière des observations du gouvernement belge dans cette affaire, qui soutenait que les obligations de conservation et de publicité des contrats et des horaires des travailleurs à temps partiel prévues par la loi-programme de 1989 ne créaient pas une inégalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein comparables, qu'il incombait à la juridiction de renvoi, afin de déterminer si ces catégories de travailleurs se trouvent dans des situations comparables, de distinguer selon qu'ils sont soumis à un horaire fixe ou variable.

27 S'agissant des travailleurs à horaire fixe, il ressort de l'ordonnance Dai Cugini, précitée, que le gouvernement belge avait indiqué dans cette affaire, tout d'abord, que l'obligation de mentionner les horaires dans le règlement de travail concernait aussi bien les travailleurs à temps partiel que les travailleurs à temps plein. Ensuite, il avait précisé que l'obligation de conserver le contrat de travail à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté ne s'appliquait, en revanche, qu'aux travailleurs à temps partiel. En effet, leur situation ne serait pas comparable à celle des travailleurs à temps plein, qui peuvent bénéficier du régime des heures supplémentaires. Enfin, le gouvernement belge avait souligné qu'à l'égard de l'obligation de disposer d'un document consignait les dérogations aux horaires de travail, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein n'étaient pas dans une situation comparable, les premiers pouvant toujours déroger à l'horaire de travail fixe, ce qui n'est pas le cas des seconds.

28 S'agissant des travailleurs à horaire variable, le gouvernement belge avait fait valoir que l'obligation d'indiquer les horaires dans le règlement de travail s'appliquait indistinctement à tous les travailleurs, à temps plein comme à temps partiel. Les horaires devraient toujours faire l'objet de mesures de publicité. Pour les travailleurs à temps partiel, les dérogations à l'horaire de travail variable seraient toujours possibles, ce qui ne serait pas le cas pour les travailleurs à temps plein.

29 À la lumière de ces explications fournies par le gouvernement belge, la Cour a estimé, au point 45 de l'ordonnance Dai Cugini, précitée, qu'il incombe donc à la juridiction nationale de vérifier ces éléments au regard de la clause 3 de l'accord-cadre et de comparer, d'une part, les obligations qui pèsent sur les employeurs à l'égard des travailleurs à temps plein et à horaire fixe avec celles qui pèsent sur les employeurs à l'égard des travailleurs à temps partiel et à horaire fixe, y compris les obligations imposées en cas de dérogations aux horaires. D'autre part, il incombe à la juridiction nationale de comparer les obligations qui pèsent sur les employeurs à l'égard des travailleurs à temps plein et à horaire variable avec celles qui pèsent sur les employeurs à l'égard des travailleurs à temps partiel et à horaire variable, y compris les obligations imposées en cas de dérogations aux horaires.

30 S'il s'avère que la réglementation en cause au principal instaure une différence de traitement entre un travailleur à temps partiel et un travailleur à temps plein comparable, la clause 4, point 1, de l'accord-cadre prévoit qu'une telle différence de traitement peut être

considérée comme conforme au principe de non-discrimination si elle est justifiée par des raisons objectives (ordonnance Dai Cugini, précitée, point 46).

31 La juridiction de renvoi expose, à cet égard, que la réglementation nationale en cause au principal a pour objet, d'une part, de contribuer à la sécurité des travailleurs et, d'autre part, de lutter contre le travail clandestin et la fraude aux allocations de chômage.

32 De tels objectifs de politique sociale et de protection des travailleurs constituent des raisons objectives au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre et sont donc susceptibles de justifier une différence de traitement entre un travailleur à temps partiel et un travailleur à temps plein comparable (ordonnance Dai Cugini, précitée, point 49).

33 Encore faut-il vérifier, conformément au principe de proportionnalité qui constitue un principe général du droit de l'Union, que les moyens mis en œuvre par la réglementation nationale soient de nature à réaliser ces objectifs de politique sociale et n'aillent pas au-delà de ce qui est nécessaire pour les atteindre (ordonnance Dai Cugini, précitée, point 50).

34 Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier ces éléments en prenant en considération non seulement les obligations relatives à la conservation et à la publicité des contrats et des horaires des travailleurs à temps partiel, mais aussi le régime de sanction applicable (ordonnance Dai Cugini, précitée, point 51).

35 À ce dernier égard, il convient de relever que, ainsi qu'il ressort des explications fournies par la juridiction de renvoi, ce régime de sanction prévoit un montant plafond et un facteur de correction qui permet de graduer la peine en fonction de la faute de l'employeur en infraction.

36 S'agissant de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, il y a lieu de rappeler que cette disposition prévoit l'obligation pour les États membres d'«identifier et [d']examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, [de] les éliminer».

37 Dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi parviendrait à la conclusion selon laquelle la réglementation nationale en cause au principal est incompatible avec la clause 4 de l'accord-cadre, il y aurait lieu d'interpréter la clause 5, point 1, de celui-ci en ce sens qu'elle s'oppose également à une telle réglementation (ordonnance Dai Cugini, précitée, point 54).

38 Eu égard à ce qui précède, il y a lieu de répondre à la question posée que la clause 4 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui met à la charge des employeurs des obligations de conservation et de publicité des contrats et des horaires des travailleurs à temps partiel s'il est établi que cette réglementation ne conduit pas à traiter ces derniers de manière moins favorable que les travailleurs à temps plein qui se trouvent dans une situation comparable ou, si une telle différence de traitement existe, s'il est établi qu'elle est justifiée par des raisons objectives et ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs ainsi poursuivis. Il appartient à la juridiction de renvoi de procéder aux vérifications factuelles et juridiques nécessaires, notamment au regard du droit national applicable, afin d'apprécier si tel est le cas dans l'affaire dont elle est saisie.

39 Dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi parviendrait à la conclusion selon laquelle la réglementation nationale en cause au principal est incompatible avec la clause 4 de l'accord-cadre, il y aurait lieu d'interpréter la clause 5, point 1, de celui-ci en ce sens qu'elle s'oppose également à une telle réglementation.

Sur les dépens

40 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (sixième chambre) dit pour droit:

La clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel annexé à la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui met à la charge des employeurs des obligations de conservation et de publicité des contrats et des horaires des travailleurs à temps partiel s'il est établi que cette réglementation ne conduit pas à traiter ces derniers de manière moins favorable que les travailleurs à temps plein qui se trouvent dans une situation comparable ou, si une telle différence de traitement existe, s'il est établi qu'elle est justifiée par des raisons objectives et ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs ainsi poursuivis. Il appartient à la juridiction de renvoi de procéder aux vérifications factuelles et juridiques nécessaires, notamment au regard du droit national applicable, afin d'apprécier si tel est le cas dans l'affaire dont elle est saisie.

Dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi parviendrait à la conclusion selon laquelle la réglementation nationale en cause au principal est incompatible avec la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel annexé à la directive 97/81, il y aurait lieu d'interpréter la clause 5, point 1, de celui-ci en ce sens qu'elle s'oppose également à une telle réglementation.

Signatures