

Parties dans la procédure au principal

Partie requérante: JU

Partie défenderesse: Scalable Capital GmbH

Questions préjudicielles

1. L'article 82 du règlement général sur la protection des données ⁽¹⁾ doit-il être interprété en ce sens que le droit à dommages-intérêts n'a pas de caractère punitif même dans le cadre du calcul de son montant et n'a en particulier pas de fonction dissuasive générale ou spéciale, le droit à dommages-intérêts n'ayant qu'une fonction de compensation et le cas échéant de satisfaction?
- 2.a Faut-il pour l'évaluation du droit aux dommages-intérêts immatériels partir du principe que ce droit a également une fonction de satisfaction individuelle — comprise ici comme un intérêt privé de la personne lésée à voir sanctionné le comportement à l'origine du préjudice — ou le droit aux dommages-intérêts n'a-t-il qu'une fonction de compensation — comprise ici en tant que fonction de compensation des atteintes subies?
 - 2.b.1. S'il faut partir du principe que le droit aux dommages-intérêts immatériels a une fonction tant de compensation que de satisfaction: faut-il admettre lors de son évaluation que la fonction de compensation prime structurellement ou du moins dans un rapport de règle et d'exception sur la fonction de satisfaction? Est-ce que cela conduit à ce qu'une fonction de satisfaction n'entre en ligne de compte qu'en cas d'atteintes intentionnelles ou de négligence grave?
 - 2.b.2. Si le droit aux dommages-intérêts immatériels n'a pas de fonction de satisfaction: est-ce que lors de leur calcul, seules les atteintes intentionnelles ou par négligence grave à la protection des données ont un poids supplémentaire dans l'évaluation des facteurs contributifs à la cause?
3. Convient-il pour interpréter les dommages-intérêts immatériels dans leur évaluation, d'admettre un rapport hiérarchique structurel ou, à tout le moins, un rapport de hiérarchie entre règle et exception, dans lequel le ressenti d'une atteinte résultant d'une violation de données a moins de poids que le ressenti de l'atteinte et de la douleur lié à une atteinte corporelle?
4. Une juridiction nationale est-elle libre, lorsqu'un préjudice est présumé, de n'accorder, compte tenu de l'absence de gravité, que des dommages-intérêts matériellement minimes qui peuvent donc le cas échéant n'être perçus que comme symboliques par la partie lésée ou par la population en général?
5. Faut-il pour l'interprétation des dommages-intérêts immatériels dans l'appréciation de leurs conséquences, partir du principe qu'il n'y a usurpation d'identité au sens du considérant 75 du règlement général sur la protection des données que lorsqu'un criminel a effectivement pris l'identité de la personne concernée, s'est donc fait passer pour cette personne d'une manière ou d'une autre, ou y a-t-il déjà usurpation d'identité dès lors que les criminels disposent de données qui permettent d'identifier la personne concernée?

⁽¹⁾ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (JO 2016, L 119, p. 1).

Demande de décision préjudicielle présentée par le Bundesarbeitsgericht (Allemagne) le 10 mars 2022 — IK/KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

(Affaire C-184/22)

(2022/C 237/41)

Langue de procédure: l'allemand

Juridiction de renvoi

Bundesarbeitsgericht

Parties dans la procédure au principal

Partie requérante: IK

Partie défenderesse: KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

Questions préjudicielles

1. L'article 157 TFUE ainsi que l'article 2, paragraphe 1, sous b) et l'article 4, première phrase, de la directive 2006/54/CE ⁽¹⁾ doivent-ils être interprétés en ce sens qu'une convention collective nationale en vertu de laquelle le versement de majorations de salaire pour heures supplémentaires n'est prévu que pour les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail d'un travailleur employé à temps plein, contient une inégalité de traitement des employés à temps plein et employés à temps partiel?
2. Dans l'hypothèse où la Cour répondrait à la première question par l'affirmative:
 - a) L'article 157 TFUE ainsi que l'article 2, paragraphe 1, sous b) et l'article 4, première phrase, de la directive 2006/54/CE doivent-ils être interprétés en ce sens que, dans un tel cas, il ne suffit pas pour constater que la différence de traitement concerne considérablement plus de femmes que d'hommes, qu'il y ait parmi les employés à temps partiel considérablement plus de femmes que d'hommes, mais que doit s'ajouter à cela la circonstance qu'il y a parmi les employés à temps plein considérablement plus d'hommes ou que la part des hommes est considérablement plus élevée?
 - b) Une autre solution découle-t-elle pour l'article 157 TFUE et la directive 2006/54/CE des développements de la Cour de justice aux points 25 à 36 de son arrêt Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie ⁽²⁾, selon lesquels une différence de traitement se produisant au sein d'un groupe de personnes atteintes d'un handicap est susceptible de relever du concept de «discrimination», visé à l'article 2 de la directive 2000/78 ⁽³⁾?
3. Dans l'hypothèse où la Cour répondrait à la première question par l'affirmative et aux questions 2a) et 2b) en ce sens que dans un cas comme celui de l'affaire au principal il pourrait être constaté que la différence de traitement dans la rémunération touche considérablement plus de femmes que d'hommes: L'article 157 TFUE ainsi que l'article 2, paragraphe 1, sous b) et l'article 4, première phrase, de la directive 2006/54/CE doivent-ils être interprétés en ce sens que peut constituer un objectif légitime le fait pour les parties à une convention collective de poursuivre avec une réglementation — comme celle citée dans la première question — d'une part l'objectif d'empêcher l'employeur d'imposer des heures supplémentaires et de rétribuer par une majoration de salaire pour heures supplémentaires le recours aux travailleurs au-delà des périodes convenues, mais d'autre part aussi l'objectif d'empêcher un traitement plus défavorable des employés à temps plein par rapport aux employés à temps partiel et de prévoir par conséquent que les majorations de salaire ne sont dues que pour les heures supplémentaires fournies au-delà du temps de travail d'un mois civil d'un employé à temps plein?
4. La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel figurant en annexe de la directive 97/81/CE ⁽⁴⁾ doit-elle être interprétée en ce sens qu'une convention collective nationale en vertu de laquelle le versement de majorations de salaire pour heures supplémentaires n'est prévu que pour les heures de travail fournies au-delà de la durée normale de travail d'un travailleur à temps plein contient une inégalité de traitement des employés à temps plein et des employés à temps partiel?
5. Dans l'hypothèse où la Cour devrait répondre à la quatrième question par l'affirmative: La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel figurant en annexe de la directive 97/81/CE doit-elle être interprétée en ce sens que peut constituer un motif légitime le fait pour les parties à une convention collective de poursuivre avec une réglementation — comme celle citée dans la question 4 — d'une part l'objectif d'empêcher l'employeur d'imposer des heures supplémentaires et de rétribuer par une majoration de salaire pour heures supplémentaires le recours aux travailleurs au-delà des périodes convenues, mais d'autre part aussi l'objectif d'empêcher un traitement plus défavorable des employés à temps plein par rapport aux employés à temps partiel et de prévoir par conséquent que les majorations de salaire ne sont dues que pour les heures supplémentaires fournies au-delà du temps de travail d'un mois civil d'un employé à temps plein?

⁽¹⁾ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO 2006, L 204, p. 23)

⁽²⁾ Arrêt du 26 janvier 2021, C-16/19, EU:C:2021:64.

⁽³⁾ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

⁽⁴⁾ 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).