



Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M^{ME} ELEANOR SHARPSTON
présentées le 13 février 2014¹

Affaire C-476/12

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
contre
Verband Österreichischer Banken und Bankiers**

[demande de décision préjudicielle formée par l'Oberster Gerichtshof (Autriche)]

«Accord-cadre sur le travail à temps partiel — Principe de non-discrimination — Convention collective prévoyant une allocation pour enfant à charge — Allocation payée au prorata aux travailleurs à temps partiel»

1. Une convention collective signée entre un syndicat et une fédération d'employeurs exige que les contrats de travail conclus dans un secteur économique déterminé imposent à l'employeur l'obligation de verser au travailleur une «allocation pour enfant à charge» destinée à couvrir les frais que celui-ci expose pour assurer l'entretien de son enfant. Le principe du pro rata temporis énoncé à la clause 4.2 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel (ci-après l'«accord-cadre») annexé à la directive 97/81/CE du Conseil² peut-il s'appliquer à cette allocation? Si la réponse est négative, le désavantage que les travailleurs à temps partiel subissent en raison de la réduction proportionnelle appliquée à l'allocation pour enfant à charge qui leur est versée (à raison de la durée inférieure de leur temps de travail) peut-il être objectivement justifié conformément à la clause 4.1 de l'accord-cadre? Enfin, s'il résulte d'une interprétation correcte de l'accord-cadre qu'une telle réduction proportionnelle de l'allocation pour enfant à charge est illégale, l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la «Charte») entraîne-t-il la nullité de certaines parties de la convention collective en question?

2. Telles sont, en substance, les questions que l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême, Autriche) a posées à la Cour dans le cadre d'un litige opposant l'Österreichischer Gewerkschaftsbund (fédération autrichienne des syndicats, ci-après l'«ÖGB») au Verband Österreichischer Banken und Bankiers (association des banques et des banquiers, ci-après le «VÖBB») à propos de l'interprétation qu'il convient de donner à la convention collective qu'ils avaient négociée (ci-après la «convention collective du secteur bancaire»).

¹ — Langue originale: l'anglais.

² — Directive 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).

I – Le droit de l'Union

A – *La Charte*

3. Le droit de négociation et d'actions collectives est garanti par l'article 28 de la Charte, aux termes duquel: «Les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève».

B – *Le traité FUE*

4. L'article 157, paragraphe 2, TFUE définit la notion de «rémunération» aux fins du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. Selon cette définition, l'on entend par «rémunération» le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal, 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.

C – *La directive 97/81 et l'accord-cadre*

5. La directive 97/81 a pour objet de mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qui lui est annexé³.

6. Les parties signataires ont souhaité conclure un accord-cadre sur le travail à temps partiel énonçant les principes généraux et les prescriptions minimales relatifs au travail à temps partiel, établissant un cadre général pour l'élimination des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et contribuant au développement des possibilités de travail à temps partiel sur une base acceptable tant pour les employeurs que pour les travailleurs⁴.

7. La clause 1 de l'accord-cadre est rédigée comme suit:

«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.»

8. La clause 4 énonce le 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 — Voir article 1^{er} de la directive 97/81.

4 — Considérant 11 de l'exposé des motifs de la directive 97/81. Voir également points 4, 5 et 7 des «Considérations générales» qui servent d'exposé des motifs à l'accord-cadre.

[...]»

II – Le droit autrichien

9. L'article 54, paragraphe 2, de la loi sur les juridictions du travail et de la sécurité sociale (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) met en place une procédure particulière qui peut être engagée afin d'obtenir un jugement définitif sur la signification d'une disposition légale de droit positif dont l'interprétation correcte est souhaitée par trois travailleurs ou employeurs au moins. Le jugement déclaratoire qui sera rendu sortira des effets obligatoires.

10. L'article 19d de la loi sur la durée du temps de travail (Arbeitszeitgesetz) dispose ce qui suit:

«1. Il y a travail à temps partiel lorsque la durée du temps de travail hebdomadaire convenue est, en moyenne, inférieure à la durée du temps de travail hebdomadaire légale normale ou à la durée du temps de travail hebdomadaire normale plus brève prévue par les dispositions de la convention collective applicable.

[...]

6. Les travailleurs à temps partiel ne peuvent pas être défavorisés en raison de celui-ci par rapport aux travailleurs à temps plein, sans préjudice de motifs objectifs justifiant un traitement différent [...]

7. En cas de litige, l'employeur doit démontrer l'absence de lien entre toute condition défavorable et l'exercice de l'activité à temps partiel.»

11. Pour autant que la décision de renvoi permette d'en juger, le droit autrichien ne contient aucune obligation légale imposant à un employeur d'inscrire dans un contrat de travail une disposition prévoyant le paiement d'une allocation pour enfant à charge. Toute obligation de le faire résulte de conventions collectives négociées entre le ou les syndicats et l'employeur (ou groupe d'employeurs) dans un secteur économique déterminé ou de la négociation individuelle qu'un travailleur (futur) a engagée avec un employeur.

A – La convention collective du secteur bancaire

12. Le chapitre III de la convention collective du secteur bancaire, qui est intitulé «Prestations sociales», dispose que «[d]es allocations de foyer et des allocations pour enfant à charge sont accordées à titre de prestation sociale».

13. L'article 22, paragraphe 1, de cette convention collective est rédigé comme suit:

«Les travailleurs ont droit à une allocation pour enfant à charge pour chaque enfant pour lequel ils ont droit à l'allocation familiale légale et pour lequel ils apportent la preuve de sa perception. L'allocation pour enfant à charge est due pour la première fois/pour la dernière fois pour le mois de calendrier au cours duquel la condition d'octroi est remplie/cesse d'être remplie.»

14. L'article 22, paragraphe 4, dispose que l'article 21, paragraphe 2, qui énonce les modalités de calcul de l'allocation de foyer, s'applique par analogie à l'allocation pour enfant à charge. L'article 21, paragraphe 2, dispose que les allocations de foyer pour travailleurs à temps partiel «sont calculées en divisant le montant applicable aux travailleurs à temps plein [...] par la durée de temps de travail hebdomadaire normale prévue par la convention collective (à savoir 38,5 heures) et en multipliant le résultat par le nombre d'heures de travail hebdomadaire qui a été convenu pour le travailleur à temps partiel concerné».

III – Les faits, la procédure et les questions préjudicielles

15. Agissant au nom et pour le compte des travailleurs à temps partiel dont les contrats de travail sont régis par la convention collective du secteur bancaire, l'ÖGB a saisi l'Oberster Gerichtshof conformément à l'article 54, paragraphe 2, de la loi sur les juridictions du travail et de la sécurité sociale afin que celui-ci dise pour droit, dans un jugement déclaratoire, que ces travailleurs ont droit au montant intégral de l'allocation pour enfant à charge et que ce montant ne peut pas être réduit au prorata de la durée de leur temps de travail.

16. L'Oberster Gerichtshof a sursis à statuer et a adressé les questions préjudicielles suivantes à la Cour:

- «1) Le principe du pro rata temporis dont l'application est prévue par la clause 4, paragraphe 2, de l'accord-cadre [...] s'applique-t-il (comme étant approprié) [...] à une allocation pour enfant à charge servie par l'employeur en exécution d'une convention collective en tant que prestation sociale destinée à compenser partiellement les frais d'entretien que les parents doivent supporter pour l'enfant au bénéfice duquel cette allocation est versée?
- 2) En cas de réponse négative à la première question, la clause 4, paragraphe 1, de l'accord-cadre [...] doit-elle être interprétée en ce sens qu'eu égard au large pouvoir d'appréciation dont disposent les partenaires sociaux lorsqu'ils définissent un objectif de politique sociale et économique ainsi que les moyens susceptibles de le réaliser, une inégalité de traitement des travailleurs à temps partiel résultant de la réduction du droit à l'allocation pour enfant à charge à raison de la durée de leur temps de travail est objectivement justifiée si l'on admet qu'une interdiction de calcul proportionnel
 - a) rend plus difficiles, voire impossibles, les emplois à temps partiel consentis aux parents ou les emplois d'appoint exercés au cours du congé parental;
 - b) entraîne des distorsions de la concurrence à cause des surcroûts de charges financières que doivent supporter les employeurs occupant un nombre plus important de travailleurs à temps partiel, désavantage de nature à rendre les employeurs plus réticents à engager des travailleurs à temps partiel;
 - c) a pour effet de favoriser les travailleurs à temps partiel qui ont d'autres contrats de travail à temps partiel et cumulent plusieurs droits à une prestation telle que l'allocation pour enfant à charge au titre d'une convention collective ou
 - d) a pour effet de favoriser les travailleurs à temps partiel parce qu'ils disposent de plus de loisirs que les travailleurs à temps plein et peuvent donc plus facilement s'occuper de leurs enfants?
- 3) En cas de réponse négative aux première et deuxième questions, l'article 28 de la [Charte] doit-il être interprété en ce sens que, dans un système de droit du travail dans lequel des parties essentielles des normes minimales sont créées en fonction des évaluations concordantes effectuées en matière de politique sociale par des parties aux conventions collectives hautement qualifiées et sélectionnées avec un soin particulier, la nullité (en droit national) d'une règle accessoire contraire au principe de non-discrimination inscrite dans une convention collective (à savoir la règle du calcul proportionnel de l'allocation pour enfant à charge en cas de travail à temps partiel) entraîne la nullité de l'ensemble de la disposition relative à cette matière (à savoir l'allocation pour enfant à charge) qui contient cette règle dans la convention collective en cause?»

17. Ont présenté des observations écrites l'ÖGB, le VÖBB et la Commission européenne, lesquels ont tous comparu lors de l'audience pour y présenter des observations orales.

IV – Appréciation

A – Remarques préliminaires

18. Les points suivants semblent ne pas être en litige (toute vérification qui s'imposerait incombera évidemment à la juridiction de renvoi).

19. Premièrement, la juridiction de renvoi décrit elle-même l'allocation pour enfant à charge comme une «prestation contractuelle de l'employeur qui est destinée à compenser non seulement le surcroît de charge financière qu'en raison de son travail, le travailleur doit supporter pour assurer l'éducation de ses enfants, mais également la charge d'entretien à laquelle doit faire face celui des parents qui travaille. L'allocation pour enfant à charge est donc une allocation que l'employeur sert en complément de l'allocation familiale légale (servie par l'État). [...] En tant que supplément à l'allocation familiale légale, l'allocation pour enfant à charge poursuit des objectifs analogues à ceux de celle-ci.» Le juge de renvoi souligne néanmoins que l'allocation pour enfant à charge versée en application de la convention collective du secteur bancaire n'est *pas* une prestation de sécurité sociale⁵.

20. Deuxièmement, les parties s'entendent à reconnaître⁶ que l'allocation pour enfant à charge est une «rémunération» au sens de (ce qui est devenu) l'article 157 TFUE.

21. Troisièmement, c'est précisément parce que l'allocation pour enfant à charge est payée en espèces que le travailleur peut l'utiliser pour couvrir non seulement le coût de l'entretien de l'enfant, mais également d'autres dépenses engendrées par le fait d'avoir un enfant (comme l'achat de nourriture, de vêtements et de jouets), voire, d'une façon générale, des dépenses ménagères.

22. Quatrièmement, depuis l'année 1979, la convention collective du secteur bancaire imposait au travailleur de démontrer qu'il avait droit à l'allocation familiale légale pour pouvoir bénéficier de l'allocation pour enfant à charge contractuelle. Dans ses observations écrites, le défendeur a expliqué à la Cour qu'avant cette date, le travailleur devait fournir chaque année des preuves bien plus volumineuses et que le lien avec le droit à l'allocation familiale légale avait essentiellement été mis en place afin de simplifier la charge administrative de démontrer le droit à l'allocation pour enfant à charge.

B – La relation entre les clauses 4.1 et 4.2 de l'accord-cadre et la jurisprudence de la Cour en matière de calcul *pro rata temporis*

23. Les travailleurs à temps partiel, par définition, travaillent moins d'heures que leurs homologues qui travaillent à temps plein, à savoir les travailleurs «équivalents temps plein» (effectifs ou hypothétiques) (souvent désignés par l'abréviation «ETP» dans le jargon). Leurs salaires sont d'ailleurs généralement moins élevés. Si leur salaire horaire est inférieur à celui d'un ETP, il y a une discrimination manifeste.

5 — L'Oberster Gerichtshof a appliqué les critères définis par la Cour dans l'arrêt qu'elle a rendu dans les affaires du 10 juin 2010, Bruno e.a. (C-395/08 et C-396/08, Rec. p. I-5119, points 41 et 42), et dans celui qu'elle a prononcé dans l'affaire du 15 avril 2008, Impact (C-268/06, Rec. p. I-2483, point 131).

6 — Voici les termes exacts utilisés par le juge de renvoi au point 2.4, p. 15, de sa demande: «Unbestritten ist, dass es sich bei der zu beurteilenden Kinderzulage um Entgelt handelt» («Nul ne conteste que l'allocation pour enfant à charge litigieuse est une rémunération»).

S'ils perçoivent exactement le même salaire horaire, mais n'emportent à la maison qu'un moindre pécule parce qu'ils travaillent, par exemple, vingt heures par semaine au lieu de quarante, cette réduction de salaire pro rata temporis ne soulève aucune objection, car elle est implicitement considérée comme étant «objectivement justifiée».

24. La clause 4.2 de l'accord-cadre reprend cette idée générale en déclarant laconiquement que: «[l]orsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique». L'auteur du projet de texte aurait pu écrire (plus succinctement encore): «le salaire peut être réduit au prorata», mais il ne l'a pas fait. Utiliser l'expression «lorsque c'est approprié» implique, semble-t-il, que le principe du pro rata temporis peut s'appliquer d'une manière un peu plus souple. Je reviendrai en détail sur cette expression⁷.

25. La règle du pro rata temporis ne peut pas s'appliquer «de manière appropriée» à certaines «conditions d'emploi» au sens de la clause 4.1 (qui ne définit pas cette notion) en raison de leur nature même. L'obligation pour l'employeur de fournir de l'équipement de sécurité, comme un casque de protection, en fournit un exemple commode: il ne serait ni possible ni approprié d'équiper le travailleur d'un demi-casque. Dans ces conditions, si l'employeur fait une distinction entre un travailleur à temps partiel et un ETP au détriment du premier, la clause 4.1 de l'accord-cadre trouvera à s'appliquer. L'employeur est tenu de démontrer que tout traitement moins favorable est justifié par des raisons objectives. À défaut pour lui de le faire, la différence de traitement constituera une discrimination incompatible avec la clause 4.1 de l'accord-cadre.

26. Sur le plan des concepts, la question de savoir s'il est nécessaire, par une démarche distincte, de «justifier» objectivement tout traitement différencié n'est *pas* abordée en tant que telle dans la clause 4.2 (parce qu'il est implicitement admis que le principe du pro rata temporis comporte sa propre justification objective). Cela n'a pas empêché la Cour de rechercher une justification objective à propos du point de savoir s'il est «approprié» d'appliquer ce principe à d'autres éléments que la rémunération de base.

27. La Cour n'a, à ce jour, interprété la clause 4.2 de l'accord-cadre qu'à propos du droit à un congé annuel payé, qui comporte à la fois une composante «congé» et une composante «rémunération». Dans l'arrêt qu'elle a rendu dans l'affaire Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols⁸, elle a dit pour droit qu'il était «approprié» d'appliquer le principe du pro rata temporis à l'octroi du congé annuel payé pour une période d'emploi à temps partiel parce qu'une telle réduction par rapport au congé octroyé aux travailleurs à temps plein était justifiée par des raisons objectives. La Cour a confirmé ce jugement dans l'arrêt Heimann⁹, dans lequel elle a dit pour droit qu'il était approprié d'appliquer le principe du pro rata temporis au congé annuel payé d'un travailleur travaillant à temps réduit.

28. Dans un certain nombre d'autres affaires (qui avaient trait non pas à l'accord-cadre, mais au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes), la Cour s'est penchée sur le point de savoir si une discrimination indirecte était objectivement justifiée lorsque des travailleurs à temps partiel étaient traités différemment du fait de l'application du principe du pro rata temporis. Elle a jugé qu'il était objectivement justifié d'appliquer ce principe à une pension d'invalidité permanente de manière à réduire le montant versé en fonction du temps de travail effectué parce que le travailleur avait pris des périodes de congé parental à temps partiel au cours duquel il avait versé des cotisations et acquis des droits à pension à raison du (moindre) salaire qu'il avait perçu¹⁰. Elle a également jugé qu'il était objectivement justifié qu'un employeur réduise pro rata temporis la prime de Noël d'un

7 — Voir points 32 à 42 des présentes conclusions.

8 — Arrêt du 22 avril 2010 (C-486/08, Rec. p. I-3527, point 33).

9 — Arrêt du 8 novembre 2012 (C-229/11 et C-230/11, points 34 à 36).

10 — Arrêt du 16 juillet 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, Rec. p. I-6525, points 62 et 63).

travailleur qui se trouvait en congé parental¹¹. De la même manière, elle a jugé objectivement justifié de réduire les droits à pension à proportion de périodes de travail à temps partiel et de congé sans solde de manière à prendre en compte la durée de travail effectivement accomplie par un fonctionnaire au cours de sa carrière, comparée à celle d'un fonctionnaire ayant effectué un horaire de travail à temps complet pendant toute sa carrière¹².

29. Quand la clause 4.2 dispose que le principe du *pro rata temporis* s'applique «lorsque c'est approprié», qu'est-ce que cela veut dire?

30. La Cour a jusqu'à présent considéré que la notion de rémunération utilisée dans l'accord-cadre était équivalente à celle qui figure dans le traité FUE et elle a jugé que tout avantage quel qu'il soit constituant une rémunération pouvait être calculé suivant la règle du *prorata*: voir les arrêts précités qu'elle a rendus tant à propos de l'accord-cadre que des discriminations fondées sur le sexe (Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols¹³, Heimann¹⁴, Gómez-Limón Sánchez-Camacho¹⁵, Lewen¹⁶ et Schönheit et Becker¹⁷). Dans toutes ces affaires, ce qui avait été réduit au *prorata* relevait de la définition (large) que le traité donne de la notion de rémunération et la Cour a admis qu'une telle réduction était objectivement justifiée. Dans les deux affaires concernant l'accord-cadre, à savoir Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols et Heimann, elle a spécifiquement déclaré qu'il était «approprié» (et objectivement justifié) d'appliquer le principe du *pro rata temporis* au congé annuel payé.

31. Il semble qu'il en résulte que, dès l'instant où un avantage quelconque lié à la relation de travail relève de la définition que le traité donne de la notion de rémunération, il *est* «approprié» de le réduire *pro rata temporis* en cas de travail à temps partiel.

C – Sur la première question

32. Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4.2 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'il est approprié d'appliquer le principe du *pro rata temporis* au calcul d'une allocation pour enfant à charge telle que celle qui est en cause au principal.

33. C'est, selon moi, ainsi qu'elle doit être interprétée.

34. Il est vrai que, contrairement aux droits à pension ou au nombre de jours de congé annuel, il n'existe aucun lien objectif entre le montant de l'allocation pour enfant à charge, le «besoin» du travailleur bénéficiaire et le nombre d'heures qu'il travaille. Comme l'ÖGB l'a signalé, l'existence de l'enfant et le besoin de pourvoir aux frais de son éducation n'ont rien à voir avec la question de savoir si le travailleur travaille à temps plein ou à temps partiel.

35. Cela dit, il me semble, à la lecture de l'exposé du juge de renvoi, que, bien que l'allocation pour enfant à charge soit payée uniquement aux travailleurs qui démontrent qu'ils ont droit à l'allocation familiale légale, qu'elle poursuive un objectif particulier et qu'elle figure (évidemment) dans une rubrique distincte de la fiche de paie du travailleur, elle fait clairement partie de la somme qui lui est versée au titre de son contrat de travail.

11 — Arrêt du 21 octobre 1999, Lewen (C-333/97, Rec. p. I-7243, point 50).

12 — Arrêt du 23 octobre 2003, Schönheit et Becker (C-4/02 et C-5/02, Rec. p. I-12575, points 90 et 91).

13 — Précité à la note 8.

14 — Précité à la note 9.

15 — Précité à la note 10.

16 — Précité à la note 11.

17 — Précité à la note 12.

36. Dans ces conditions, l'allocation pour enfant à charge constitue manifestement de la «rémunération» au sens de (ce qui est devenu) l'article 157 TFUE dans la mesure où elle est une contrepartie que le travailleur reçoit de son employeur en espèces au titre de son emploi¹⁸. Tant la jurisprudence de la Cour que la définition que le traité donne de la rémunération soulignent que le lien entre pareils paiements en espèces et l'emploi du travailleur peut être soit direct, soit indirect.

37. Dans l'affaire Garland¹⁹, la Cour a insisté sur le fait que, lorsqu'un avantage payé à un travailleur résulte de la relation d'emploi, la nature juridique précise de cet avantage est dénuée de pertinence aux fins de déterminer s'il s'agit d'une «rémunération». Dans l'arrêt Barber²⁰, la Cour a dit pour droit que «s'il est vrai que de nombreux types d'avantages consentis par un employeur *répondent également à des considérations de politique sociale*, le caractère de rémunération d'une prestation ne peut être mis en doute dès lors que le travailleur est en droit de recevoir de son employeur la prestation en cause en raison de l'existence de la relation de travail» (mis en italique par mes soins).

38. Comme la Cour l'a déjà dit à propos d'autres aspects de la rémunération, il est «approprié» d'appliquer le principe du pro rata temporis à l'allocation pour enfant à charge parce qu'elle est un élément de «rémunération». Le fait qu'elle poursuive un objectif social est louable, mais ne modifie pas sa classification juridique en tant que rémunération. Or, la rémunération peut être calculée au prorata²¹.

39. Le projet d'accord-cadre contient-il des indices qui permettraient de considérer qu'il existe une sorte de «terrain médian» comprenant des «prestations sociales payées par l'employeur» qui, bien qu'elles soient de la «rémunération» au sens de la définition classique qu'en a donné la Cour dans sa jurisprudence, ne doivent cependant pas être calculées au prorata de la durée du temps de travail pour les travailleurs à temps partiel, contrairement à la rémunération?

40. Je ne suis pas convaincue qu'à strictement parler il soit nécessaire de répondre à cette question en l'espèce. Bien que l'allocation pour enfant à charge remplisse manifestement une fonction sociale utile, le fait qu'elle soit incluse dans l'ensemble de la rémunération est le résultat de négociations entre les partenaires sociaux. Au risque de simplifier à l'excès, l'on pourrait peut-être suggérer que, dans l'«enveloppe» globale des salaires que les employeurs sont disposés à payer dans ce secteur, les parties à la négociation sont convenues de fournir une aide supplémentaire aux travailleurs qui ont des enfants et qu'il est concevable que d'autres composantes du calcul global aient été ajustées en conséquence de manière à réaliser cet avantage²². Au bout du compte, néanmoins, l'accord conclu entre les partenaires sociaux porte sur la rémunération, et non pas sur l'aide sociale. Il en résulte que l'allocation pour enfant à charge négociée, qui est une partie intégrante de la rémunération, doit être traitée comme telle. Il est dès lors loisible à l'employeur d'appliquer le principe du pro rata temporis à cette allocation lorsque le travailleur travaille à temps partiel.

18 — Voir arrêts du 9 février 1982, Garland (12/81, Rec. p. I-359, point 5); du 17 mai 1990, Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889, point 12), et du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez (C-167/97, Rec. p. I-623, point 23).

19 — Précité à la note 18 (point 5). Voir également arrêt du 9 septembre 1999, Krüger (C-281/97, Rec. p. I-5127, point 15).

20 — Précité à la note 18 (point 18).

21 — Voir points 30 et 31 des présentes conclusions.

22 — Il serait donc également loisible à l'ÖGB désireux d'assurer un niveau plus élevé de protection pour les travailleurs à temps partiel de négocier que l'allocation pour enfant à charge soit une somme forfaitaire versée, indépendamment de la durée de travail, à tous les travailleurs qui remplissent les conditions d'octroi dans le cadre des négociations globales avec le VÖBB. Il serait également loisible aux partenaires sociaux de déterminer (par exemple) si l'allocation pour enfant à charge doit être liée au niveau du salaire et, dans l'affirmative, de quelle manière précise elle doit l'être. Il serait indubitablement attrayant de plaider en faveur d'une non-réduction au prorata de certains aspects des avantages liés à l'emploi lorsque cette non-réduction favorise l'égalité effective entre les sexes (voir les conclusions que j'ai présentées dans l'affaire Gómez-Limón Sánchez-Camacho, précitée à la note 10, points 54 à 56), mais cette approche ne résulte pas obligatoirement de la jurisprudence de la Cour.

41. Je tiens à souligner que ma conclusion est fondée sur le fait qu'il n'existe aucune obligation légale pour l'employeur de verser l'allocation en cause. Si (par exemple) le législateur national avait décidé de contraindre les employeurs à payer une allocation pour enfant à charge aux travailleurs (de sorte qu'il n'incomberait plus à l'État de verser une telle allocation qu'aux seules personnes sans emploi), l'employeur embrasserait, en fait, le rôle de l'État et la conclusion pourrait bien être différente²³. J'ajoute également que, bien que le travailleur à temps partiel reçoive indubitablement moins d'argent que l'ETP lorsqu'on applique le principe du prorata à l'allocation pour enfant à charge et qu'il se trouve dès lors, d'une manière générale, dans une situation financière moins confortable, il (ou elle) ne subit pas un désavantage *spécifique* en raison du fait que l'allocation est calculée au prorata du temps de travail. C'est délibérément que je m'abstiens de répondre à la question de savoir quelle serait la réponse si quelque désavantage *spécifique* de la sorte se présentait dans un autre cas.

42. Enfin, bien que la clause 4.2 soit rédigée dans des termes contraignants, «lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis *s'applique*» (mis en italique par mes soins), elle ne devrait, selon moi, pas être interprétée en ce sens que le principe *doit* s'appliquer chaque fois que cela s'avère approprié. En d'autres termes, l'expression «le principe s'applique» ne signifie pas que «l'employeur sera tenu d'appliquer le principe même s'il souhaite se montrer plus généreux» (il ne peut évidemment pas verser aux travailleurs à temps partiel une rémunération *inférieure* à celle qui résulterait de l'application du principe du pro rata temporis)²⁴. L'expression «s'applique» signifie simplement que, lorsqu'il est *approprié* d'appliquer le principe du pro rata temporis, celui-ci s'appliquera sans qu'il soit nécessaire de fournir *plus ample* justification objective. Il suffit que le travailleur à temps partiel travaille moins d'heures que le travailleur ETP.

43. Par conséquent, il convient de répondre à la première question qu'il est approprié, au sens de la clause 4.2 de l'accord-cadre, d'appliquer le principe du pro rata temporis à une allocation pour enfant à charge que les parties à une convention collective ont inscrite dans celle-ci sans y être obligées par le législateur national.

D – Sur la deuxième question

44. Par cette question, le juge de renvoi demande en substance à la Cour de lui préciser si, dans l'hypothèse où le principe du pro rata temporis dont l'application est prévue à la clause 4.2 de l'accord-cadre ne peut pas s'appliquer à l'allocation pour enfant à charge, l'inégalité de traitement des travailleurs à temps partiel résultant du fait qu'ils ne perçoivent pas la totalité de cette allocation peut néanmoins être considérée comme étant objectivement justifiée pour d'autres raisons conformément à la clause 4.1 de l'accord-cadre. Dans sa question, le juge de renvoi cite quatre justifications possibles qui, je suppose, ont été invoquées devant lui.

45. Si la Cour accepte la réponse que je propose de donner à la première question, il n'est pas nécessaire de répondre à la deuxième. Je vais néanmoins l'examiner brièvement dans un souci d'être complète.

23 — Il serait également possible qu'en pareilles circonstances, les sommes versées ne relèveraient pas de la définition de la «rémunération» qui figure à l'article 157 TFUE (voir arrêt Impact, précité à la note 5, point 131).

24 — La parabole des ouvriers de la dernière heure, où le maître n'applique pas le principe du pro rata temporis, a frappé tous les esprits (Matthieu 20:1-16). Les ouvriers qui avaient été recrutés en premier lieu et qui avaient travaillé à temps plein (toute la journée) avaient reçu le salaire convenu; ceux qui n'avaient travaillé qu'une partie de la journée (les ouvriers de la dernière heure, recrutés pour une heure seulement) avaient néanmoins reçu le même salaire parce que le maître avait décidé de se montrer généreux [littéralement «ὅτι ἐγὼ ἀγαθὸς εἰμι»; «parce que je suis bon» (v. 15)]. Le texte ne dit pas s'il en avait décidé ainsi parce qu'il considérait que les besoins de tous étaient les mêmes (à savoir gagner de quoi nourrir leurs familles).

46. C'est, en principe, à la juridiction de renvoi de déterminer si un quelconque des motifs invoqués constitue une justification objective de la différence de traitement à la lumière de la jurisprudence de la Cour. La Cour a dit pour droit qu'une juridiction nationale doit déterminer si la mesure retenue répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet²⁵. De simples généralisations ne sauraient justifier une différence de traitement²⁶ et une discrimination indirecte ne peut pas être justifiée par le souci d'éviter une augmentation des coûts²⁷.

47. Cela étant dit, il me paraît néanmoins que, lorsqu'un travailleur à temps partiel est traité de manière désavantageuse par rapport à un travailleur ETP en raison du fait que la durée de son temps de travail est utilisée comme base pour réduire son salaire proportionnellement, ou bien il est «approprié» d'appliquer la règle du prorata ou bien il ne l'est pas. Lorsque le fait que le travailleur à temps partiel travaille moins d'heures fournit une justification objective pour l'application du principe du pro rata temporis, cette application est «appropriée» et elle est couverte par la clause 4.2 de l'accord-cadre. Lorsqu'elle n'est *pas* «appropriée», aucune latitude additionnelle ne permet d'examiner si d'autres motifs justifient néanmoins objectivement l'application de ce principe et donc si cette application n'enfreint pas le principe de non-discrimination énoncé à la clause 4.1.

48. C'est la raison pour laquelle je considère qu'aucun des quatre motifs de justification objective esquissés devant la juridiction nationale n'est de nature à fournir, conformément à la clause 4.1 de l'accord-cadre, une base permettant de réduire au pro rata temporis le montant versé aux travailleurs à temps partiel à titre d'allocation pour enfant à charge.

E – *Sur la troisième question*

49. Le juge de renvoi a formulé sa troisième question afin de pouvoir déterminer, en substance, si, dans l'hypothèse où il serait illégal de verser aux travailleurs à temps partiel une allocation pour enfant à charge dont le montant est réduit proportionnellement à la durée de leur temps de travail, l'article 28 de la Charte exclurait tout paiement de cette allocation en application de la convention collective du secteur bancaire.

50. Ici également, si la Cour accepte la réponse que je propose de donner à la première question, il n'est pas nécessaire de répondre à la troisième. Je vais néanmoins l'examiner brièvement par souci d'être complète.

51. L'article 28 de la Charte consacre le droit de mener des négociations collectives. Ce droit doit être exercé «conformément au droit de l'Union». Si une disposition d'une convention collective est incompatible avec celui-ci, le juge doit refuser de l'appliquer dans la mesure nécessaire à la correction de ce qu'elle contient d'illégal. Si la Cour devait juger que le droit de l'Union fait obstacle à l'application du principe du pro rata temporis à l'allocation pour enfant à charge, la disposition spécifique qui prévoit que son montant soit réduit proportionnellement au temps de travail dans le cas des travailleurs à temps partiel (à savoir l'article 22, paragraphe 4, de la convention collective du secteur bancaire) devrait demeurer sans application, ce qui aurait pour effet que l'allocation devrait être payée intégralement conformément à l'article 22, paragraphe 1, de la convention collective du secteur bancaire.

25 — Arrêts du 28 février 2013, *Kenny e.a.* (C-427/11, point 37, ainsi que jurisprudence citée), et du 13 mai 1986, *Bilka-Kaufhaus* (170/84, Rec. p. I-1607, point 36).

26 — Arrêt du 13 juillet 1989, *Rinner-Kühn* (171/88, Recp. I-2743, point 14).

27 — Arrêt du 17 juin 1998, *Hill and Stapleton* (C-243/95, Rec. p. I-3739, point 40).

52. Selon moi, cette solution limitée et proportionnée n'aurait pas pour résultat de priver la convention collective du secteur bancaire de ses effets ni de la modifier d'une manière telle qu'elle dénaturerait ce dont les parties étaient convenues. Elle n'entraînerait donc aucune violation du droit de mener des négociations collectives consacré à l'article 28 de la Charte.

V – Conclusion

53. Pour les raisons que j'ai exposées, je propose donc à la Cour de ne répondre qu'à la première question de l'Oberster Gerichtshof et de lui apporter la réponse suivante:

Il est approprié, au sens de la clause 4.2 de l'accord-cadre 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, d'appliquer le principe du *pro rata temporis* à une allocation pour enfant à charge que les parties à une convention collective ont inscrite dans celle-ci sans y être obligées par le législateur national.