



Recueil de la jurisprudence

Affaires jointes C-184/22 et C-185/22

IK

contre

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

(demande de décision préjudicielle, introduite par le Bundesarbeitsgericht)

Arrêt de la Cour (première chambre) du 29 juillet 2024

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Article 157 TFUE – Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d’emploi et de travail – Directive 2006/54/CE – Article 2, paragraphe 1, sous b), et article 4, premier alinéa – Interdiction de discrimination indirecte fondée sur le sexe – Travail à temps partiel – Directive 97/81/CE – Accord-cadre sur le travail à temps partiel – Clause 4 – Interdiction de traiter les travailleurs à temps partiel d’une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables – Paiement d’une majoration de salaire pour les seules heures supplémentaires effectuées par les travailleurs à temps partiel au-delà de la durée de travail normale fixée pour les travailleurs à temps plein »

1. *Politique sociale – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à temps partiel – Directive 97/81 – Interdiction de discrimination des travailleurs à temps partiel – Travailleurs masculins et travailleurs féminins – Accès à l’emploi et conditions de travail – Égalité de traitement – Directive 2006/54 – Réglementation nationale prévoyant le paiement d’une majoration de salaire aux travailleurs à temps partiel uniquement pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de travail normale fixée pour les travailleurs à temps plein – Traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel – Justification – Absence*
(Art. 157 TFUE ; directive du Conseil 97/81, annexe, clause 4, point 1)

(voir points 30-38, 40, 42-45, 47, 49-53, disp. 1)

2. *Politique sociale – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à temps partiel – Directive 97/81 – Interdiction de discrimination des travailleurs à temps partiel – Travailleurs masculins et travailleurs féminins – Accès à l’emploi et conditions de travail – Égalité de traitement – Directive 2006/54 – Réglementation nationale prévoyant le paiement d’une majoration de salaire aux travailleurs à temps partiel uniquement pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de travail normale fixée pour les travailleurs à temps plein – Travailleurs à temps partiel essentiellement de sexe féminin – Discrimination indirecte – Justification – Absence*
[Art. 157 TFUE ; directive du Parlement européen et du Conseil 2006/54, art. 2, § 1, b), et 4, 1^{er} al.]

(voir points 56-61, 63-65, 67, 70-73, disp. 2)

Résumé

Saisie à titre préjudiciel par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), la Cour précise les conditions dans lesquelles le paiement d'une majoration de salaire pour heures supplémentaires, prévu, s'agissant des travailleurs à temps partiel, uniquement pour les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail fixée pour les travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable, constitue un traitement « moins favorable » et une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

IK (affaire C-184/22) et CM (affaire C-185/22) sont employées en tant qu'aides-soignantes à temps partiel par KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, un prestataire de services de dialyse ambulatoire qui opère sur l'ensemble du territoire de la République fédérale d'Allemagne. Elles sont tenues de réaliser, en vertu de leur contrat de travail, respectivement, 40 % et 80 % de la durée de travail hebdomadaire normale effectuée par un employé à temps plein, qui est fixée à 38,5 heures par la convention collective générale applicable dans le secteur concerné.

Les requérantes au principal ont introduit un recours devant l'Arbeitsgericht (tribunal du travail, Allemagne), en vue d'obtenir un crédit-temps correspondant à la majoration de salaire due pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de travail convenue dans leur contrat de travail ainsi qu'une indemnisation. Elles ont fait valoir qu'elles ont été traitées de manière moins favorable que les employés à temps plein au motif qu'elles travaillent à temps partiel et elles auraient subi une discrimination indirecte fondée sur le sexe dans la mesure où la partie défenderesse au principal emploie majoritairement des femmes à temps partiel.

Ces recours ayant été rejetés, IK et CM ont interjeté appel devant le Landesarbeitsgericht Hessen (tribunal supérieur du travail de Hesse, Allemagne), qui a condamné l'employeur à créditer les comptes épargne-temps de celles-ci, mais a rejeté la demande tendant au paiement d'une indemnisation.

Saisie d'un pourvoi en Revision, la juridiction de renvoi a décidé d'interroger la Cour sur la question de savoir si IK et CM ont fait l'objet d'un traitement « moins favorable » en tant que travailleurs à temps partiel, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel¹, ainsi que d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, au sens de la directive 2006/54².

¹ Accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997 (ci-après l'« accord-cadre »), qui figure à l'annexe 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 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 (JO 2006, L 204, p. 23).

Appréciation de la Cour

En premier lieu, la Cour constate qu'une réglementation nationale en vertu de laquelle le paiement d'une majoration de salaire pour heures supplémentaires n'est prévu, pour les travailleurs à temps partiel, que pour les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail prévue pour les travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable constitue un traitement « moins favorable » des travailleurs à temps partiel, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

À cet égard, elle souligne tout d'abord que cette clause ne doit pas être interprétée de manière restrictive et qu'elle vise à faire application du principe de non-discrimination aux travailleurs à temps partiel.

Le fait que les prestations effectuées par les requérantes au principal sont comparables à celles effectuées par les travailleurs à temps plein ne semblant pas être contesté en l'espèce, la Cour se penche ensuite sur la question de savoir s'il existe une différence de traitement entre les personnes travaillant en tant qu'aides-soignants à temps partiel et celles travaillant en tant qu'aides-soignants à temps plein.

À cet égard, il ressort des décisions de renvoi qu'une personne travaillant en tant qu'aide-soignant à temps partiel doit accomplir le même nombre d'heures de travail qu'une personne travaillant en tant qu'aide-soignant à temps plein pour bénéficier de la majoration de salaire pour heures supplémentaires, sans égard à la durée de travail normale convenue individuellement dans le contrat de travail de cette personne. Ainsi, les personnes travaillant en tant qu'aides-soignants à temps plein perçoivent une majoration pour heures supplémentaires à partir de la toute première heure de travail effectuée au-delà de la durée de travail normale les concernant, à savoir 38,5 heures de travail hebdomadaires, tandis que les personnes travaillant en tant qu'aides-soignants à temps partiel ne perçoivent pas de majoration pour les heures de travail qui se situent au-delà de la durée normale de travail convenue dans leurs contrats de travail mais en deçà de la durée de travail normale fixée pour les personnes travaillant en tant qu'aides-soignants à temps plein.

En conséquence, il apparaît que les personnes travaillant en tant qu'aides-soignants à temps partiel font l'objet d'un traitement « moins favorable » par rapport aux personnes travaillant en tant qu'aides-soignants à temps plein.

Enfin, la Cour fournit à la juridiction de renvoi les indications nécessaires pour que celle-ci puisse apprécier si cette différence de traitement peut être considérée comme justifiée par une « raison objective » au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

À cet égard, elle rappelle que cette notion de « raison objective » requiert que la différence de traitement constatée soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi concernée, dans le contexte particulier dans lequel celle-ci s'insère, et sur le fondement de critères objectifs et transparents, afin de pouvoir s'assurer que cette différence réponde à un besoin véritable, qu'elle est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et qu'elle est nécessaire à cet effet.

S'agissant de la question de savoir si l'objectif de dissuader l'employeur d'imposer aux travailleurs d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée de travail individuellement convenue pour ces travailleurs est susceptible de constituer une « raison objective », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, la fixation d'un seuil uniforme pour les travailleurs à temps partiel et les

travailleurs à temps plein, quant à l'octroi d'une majoration de salaire pour heures supplémentaires, n'est pas, s'agissant des travailleurs à temps partiel, de nature à atteindre cet objectif.

De plus, concernant l'objectif d'éviter un traitement défavorable des travailleurs à temps plein par rapport aux travailleurs à temps partiel, les travailleurs à temps plein seraient, en ce qui concerne les heures supplémentaires, traités de manière identique aux travailleurs à temps partiel, sous réserve de l'application du principe du prorata temporis. Ainsi, ce second objectif n'est pas non plus susceptible de justifier la différence de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein.

En second lieu, la Cour conclut que la réglementation nationale en cause constitue également une discrimination indirecte fondée sur le sexe au sens de l'article 157 TFUE ainsi que de l'article 2, paragraphe 1, sous b), et de l'article 4, premier alinéa, de la directive 2006/54.

En effet, bien qu'il s'agisse en l'occurrence d'une mesure en apparence neutre, il ressort des décisions de renvoi que cette mesure désavantage une proportion significativement plus importante de personnes de sexe féminin par rapport à des personnes de sexe masculin sans qu'il soit également nécessaire que le groupe des travailleurs qui n'est pas désavantagé par ladite réglementation, à savoir les travailleurs à temps plein, soit constitué par un nombre considérablement plus élevé d'hommes que de femmes. Il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier dans quelle mesure les données dont elle dispose au sujet de la situation de la main-d'œuvre sont valables et si celles-ci peuvent être prises en compte. Le juge national doit également examiner l'ensemble des éléments pertinents de nature qualitative en vue de déterminer si un tel désavantage existe en prenant en considération l'ensemble des travailleurs soumis à la réglementation nationale sur laquelle repose la différence de traitement concernée.

Par ailleurs, cette discrimination indirecte n'est pas susceptible, pas plus qu'un traitement « moins favorable » des travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein ne l'est, et ce pour les mêmes raisons, d'être justifiée par la poursuite, d'une part, de l'objectif de dissuader l'employeur d'imposer aux travailleurs d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée de travail individuellement convenue dans leurs contrats de travail, et, d'autre part, de l'objectif d'éviter que les travailleurs à temps plein fassent l'objet d'un traitement moins favorable par rapport aux travailleurs à temps partiel.