Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

5 novembre 2014*

«Renvoi préjudiciel — Politique sociale — Accord-cadre sur le travail à temps partiel — Principe de non-discrimination — Convention collective prévoyant une allocation pour enfant à charge — Calcul de l'allocation payée aux travailleurs à temps partiel selon le principe du prorata temporis»

Dans l'affaire C-476/12,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Oberster Gerichtshof (Autriche), par décision du 13 septembre 2012, parvenue à la Cour le 24 octobre 2012, dans la procédure

Österreichischer Gewerkschaftsbund

contre

Verband Österreichischer Banken und Bankiers,

LA COUR (première chambre),

composée de M. A. Tizzano, président de chambre, MM. S. Rodin, A. Borg Barthet, E. Levits (rapporteur) et M^me^ M. Berger, juges,

avocat général: M^me^ E. Sharpston,

greffier: M. K. Malacek, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 25 septembre 2013,

considérant les observations présentées:

— pour l'Österreichischer Gewerkschaftsbund, par M^e^ A. Ehm, Rechtsanwalt,

— pour le Verband Österreichischer Banken und Bankiers, par M^e^ B. Hainz, Rechtsanwalt,

— pour la Commission européenne, par M^me^ B. Eggers et M. D. Martin, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 13 février 2014,

rend le présent

* Langue de procédure: l'allemand.

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997 (ci-après l'«accord-cadre sur le travail à temps partiel»), 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), telle que modifiée par la directive 98/23/CE du Conseil, du 7 avril 1998 (JO L 131, p. 10, ci-après la «directive 97/81»), ainsi que sur l'interprétation de l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant l'Österreichischer Gewerkschaftsbund (fédération autrichienne des syndicats) au Verband Österreichischer Banken und Bankiers (association des banques et des banquiers autrichiens, ci-après le «VÖBB»), au sujet d'une allocation pour enfant à charge servie sur la base de la convention collective applicable aux employés des banques et banquiers (ci-après la «CCBB»).

Le cadre juridique

La réglementation de l'Union

3 Aux termes de la clause 1, sous a), de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, celui-ci a pour objet «d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel».

4 La clause 4 de cet accord-cadre, intitulée «Principe de non-discrimination», prévoit:

«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 prorata temporis s'applique.

[...]»

La réglementation autrichienne

5 L'article 19d de la loi sur la durée du temps de travail (Arbeitszeitgesetz) dispose:

«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 que toute condition défavorable ne s'applique pas en raison de l'activité à temps partiel.»

6 Aux termes du chapitre III de la CCBB, intitulé «Prestations sociales», «[d]es allocations familiales et des allocations pour enfant à charge sont accordées à titre de prestations sociales».

7 L'article 21, paragraphe 2, de la CCBB, intitulé «Allocation de foyer», prévoit:

«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.»

8 L'article 22 de la CCBB, intitulé «Allocation pour enfant à charge», est rédigé comme suit:

«1. 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 [...]

[…]

4. L'article 21, paragraphe 2 [...], s'applique par analogie aux allocations pour enfant à charge.»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

9 L'Österreichischer Gewerkschaftsbund a introduit, en tant qu'organe compétent pour les employés du secteur bancaire autrichien, une demande au titre de la procédure spéciale prévue à l'article 54, paragraphe 2, de la loi relative aux compétences et à la procédure en matière de sécurité sociale et de droit du travail (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. 104/1985).

10 Cette demande, dirigée contre le VÖBB, en tant qu'organe compétent pour la représentation du patronat du secteur bancaire autrichien, a pour objet de faire constater par l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême) que les employés à temps partiel relevant du champ d'application de la CCBB ont droit au versement intégral de l'allocation pour enfant à charge prévue à l'article 22, paragraphe 1, de cette convention collective et non pas uniquement à un montant calculé au prorata de la durée de leur temps de travail.

11 Dans ces conditions, éprouvant des doutes quant à la portée du principe du prorata temporis dans l'affaire pendante devant lui, l'Oberster Gerichtshof a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Le principe du prorata temporis dont l'application est prévue à la clause 4, paragraphe 2, de [l'accord-cadre sur le travail à temps partiel] s'applique-t-il (comme étant approprié) en raison de la nature de cette prestation 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 sur le travail à temps partiel] doit-elle être interprétée en ce sens que, 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 permettant 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 s'il est admis 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 en raison des surcroîts 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 des droits fondamentaux [de l'Union européenne] 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?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

12 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel doit être interprétée en ce sens que le principe du prorata temporis s'applique au calcul du montant d'une allocation pour enfant à charge servie par l'employeur d'un travailleur à temps partiel en exécution d'une convention collective telle que la CCBB.

13 À cet égard, il y a lieu de relever, en premier lieu, que, selon les éléments d'information fournis par la juridiction de renvoi dans sa demande de décision préjudicielle, l'allocation pour enfant à charge concernée n'est pas une prestation prévue par la loi et servie par l'État. Elle est versée par l'employeur en exécution d'une convention collective, négociée par les parties contractantes, au bénéfice des travailleurs ayant des enfants à charge.

14 Il en résulte que cette allocation ne peut être qualifiée de «prestation de sécurité sociale», au sens du règlement (CE) nº 883/2004 du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166, p. 1), même si ladite allocation poursuit des objectifs analogues à ceux visés par certaines prestations prévues par ce règlement.

15 Il convient de constater, en second lieu, que, selon ces mêmes éléments d'information, lesquels ont été confirmés lors de l'audience, les parties au principal s'accordent sur le fait que l'allocation concernée constitue une rémunération versée au travailleur.

16 Cette qualification de l'allocation pour enfant à charge correspond, ainsi que M[me] l'avocat général l'a relevé au point 36 de ses conclusions, à celle résultant du droit de l'Union. En effet, il y a lieu de rappeler que selon une jurisprudence bien établie, il faut entendre par «rémunération», conformément à l'article 157, paragraphe 2, TFUE, 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. Il est de jurisprudence constante que cette notion comprend tous les avantages, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient payés, fût-ce indirectement, par l'employeur au travailleur, en raison de l'emploi de ce dernier (voir arrêt Hliddal et Bornand, C-216/12 et C-217/12, EU:C:2013:568, point 41 ainsi que jurisprudence citée).

17 Dans ce contexte, la Cour a précisé que la nature juridique de ces avantages n'importe pas pour l'application de l'article 157 TFUE, dès lors qu'ils sont octroyés en relation avec l'emploi (arrêt Krüger, C-281/97, EU:C:1999:396, point 16).

18 La Cour a également souligné 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 (arrêt Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, point 18).

19 Or, dès lors que l'allocation pour enfant à charge fait partie de la rémunération du travailleur, elle est déterminée par les termes de la relation de travail convenus entre ce dernier et l'employeur.

20 Il s'ensuit que, si selon les termes de cette relation de travail, le travailleur est employé à temps partiel, il y a lieu de considérer que le calcul de l'allocation pour enfant à charge en application du principe du prorata temporis est objectivement justifié, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, et approprié, au sens de la clause 4, point 2, de cet accord-cadre (voir, par analogie, arrêt Heimann et Toltschin, C-229/11 et C-230/11, EU:C:2012:693, point 34 ainsi que jurisprudence citée).

21 À cet égard, il convient, d'une part, de relever que, à l'évidence, la nature de la prestation en cause au principal ne saurait faire obstacle à l'application de la clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, dès lors que l'allocation pour enfant à charge, faisant partie des avantages payés en espèces au travailleur, est une prestation divisible (voir, par analogie, arrêts Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, point 116, ainsi que Bruno e.a., C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329, point 34).

22 D'autre part, il y a lieu de rappeler que la Cour a déjà appliqué le principe du prorata temporis à d'autres prestations à la charge de l'employeur et liées à une relation de travail à temps partiel.

23 Ainsi, la Cour a jugé que, en cas de travail à temps partiel, le droit de l'Union ne s'oppose ni au calcul d'une pension de retraite selon le principe du prorata temporis (voir, en ce sens, arrêt Schönheit et Becker, C-4/02 et C-5/02, EU:C:2003:583, points 90 et 91) ni à ce que le congé annuel payé soit calculé selon ce même principe (voir, en ce sens, arrêts Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, point 33, ainsi que Heimann et Toltschin, EU:C:2012:693, point 36).

24 En effet, dans les affaires ayant donné lieu auxdits arrêts, la prise en compte d'une durée de travail réduite par rapport à celle du travailleur à temps plein constituait un critère objectif permettant une réduction proportionnée des droits des travailleurs concernés.

25 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question préjudicielle que la clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel doit être interprétée en ce sens que le principe du prorata temporis s'applique au calcul du montant d'une allocation pour enfant à charge servie par l'employeur d'un travailleur à temps partiel, en exécution d'une convention collective telle que la CCBB.

Sur les deuxième et troisième questions

26 Compte tenu de la réponse apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre aux deuxième et troisième questions posées par la juridiction de renvoi.

Sur les dépens

27 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 (première chambre) dit pour droit:

La clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997, 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, telle que modifiée par la directive 98/23/CE du Conseil, du 7 avril 1998, doit être interprétée en ce sens que le principe du prorata temporis s'applique au calcul du montant d'une allocation pour enfant à charge servie par l'employeur d'un travailleur à temps partiel, en exécution d'une convention collective telle que celle applicable aux employés des banques et banquiers autrichiens.

Signatures