Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

15 octobre 2014*

«Renvoi préjudiciel — Politique sociale — Directive 97/81/CE — Accord-cadre UNICE, CEEP et CES sur le travail à temps partiel — Transformation du contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps plein sans l'accord du travailleur»

Dans l'affaire C-221/13,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Tribunale ordinario di Trento (Italie), par décision du 11 avril 2013, parvenue à la Cour le 25 avril 2013, dans la procédure

Teresa Mascellani

contre

Ministero della Giustizia,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M. M. Ilešič, président de chambre, M. A. Ó Caoimh, M^me^ C. Toader, MM. E. Jarašiūnas (rapporteur) et C. G. Fernlund, juges,

avocat général: M. N. Wahl,

greffier: M^me^ A. Impellizzeri, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 20 mars 2014,

considérant les observations présentées:

— pour M^me^ Mascellani, par M^e^ F. Valcanover, avvocato,

— pour le gouvernement italien, par M^me^ G. Palmieri, en qualité d'agent, assistée de M^me^ M. Russo et de M. G. Fiengo, avvocati dello Stato,

— pour le gouvernement tchèque, par M. M. Smolek, en qualité d'agent,

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

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 22 mai 2014,

rend le présent

* Langue de procédure: l'italien.

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'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 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M[me] Mascellani au Ministero della Giustizia (ministère de la Justice) au sujet d'une décision ordonnant la transformation de son contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps plein.

Le cadre juridique

Le droit 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 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.

4 Aux termes du deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre:

«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.»

5 La clause 1 de cet accord dispose:

«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.»

6 La clause 3 de l'accord-cadre énonce:

«Aux fins du présent accord, on entend par:

[...]

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.»

7 La clause 4 dudit accord, intitulée «Principe de non-discrimination», prévoit à son point 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.»

8 Aux termes de la clause 5, point 2, de l'accord-cadre:

«Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement, sans préjudice de la possibilité de procéder, conformément aux législations, conventions collectives et pratiques nationales, à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré.»

Le droit italien

9 L'article 16 de la loi nº 183, sur les délégations au gouvernement en matière de métiers pénibles et laborieux, de réorganisation d'organismes, de congés, disponibilités et absences autorisées, de mesures de protection sociale, de services pour l'emploi, mesures d'incitation à l'emploi, à l'apprentissage et à l'emploi des femmes, mesures contre le travail non déclaré et dispositions d'emploi dans le secteur public et de conflits du travail (Legge n. 183 – Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro), du 4 novembre 2010 (supplément ordinaire à la GURI nº 262, du 9 novembre 2010, ci-après la «loi nº 183/2010»), prévoit que, au stade de la première application des dispositions introduites par l'article 73 du décret-loi nº 112, du 25 juin 2008 (supplément ordinaire à la GURI nº 147, du 25 juin 2008), les administrations publiques visées à l'article 1er, paragraphe 2, du décret législatif nº 165, du 30 mars 2001, ultérieurement modifié, ont la faculté, dans un délai de 180 jours à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi nº 183/2010, dans le respect des principes de correction et de bonne foi, de réévaluer les décisions d'octroi de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel déjà adoptées avant l'entrée en vigueur dudit décret-loi nº 112 de 2008, converti, avec des modifications, par la loi nº 133, du 6 août 2008 (supplément ordinaire à la GURI nº 195, du 21 août 2008).

Le litige au principal et les questions préjudicielles

10 La requérante au principal est une employée du Ministero della Giustizia, en service auprès de la juridiction de renvoi où elle exerce ses fonctions à temps partiel. Depuis le 28 août 2000, elle effectue un travail à mi-temps, réparti sur trois jours de la semaine.

11 À la suite de l'entrée en vigueur de la loi nº 183/2010, le Ministero della Giustizia a, par la décision nº 20384, du 8 février 2011, procédé au réexamen du régime de temps partiel accordé à la requérante au principal et, en application de l'article 16 de cette loi, a mis fin unilatéralement à ce régime en imposant un régime de travail à temps plein avec une répartition du travail sur six jours à compter du 1er avril 2011.

12 Le 16 mars 2011, la requérante au principal a informé le Ministero della Giustizia qu'elle s'opposait à la conversion du régime de travail à temps partiel en régime de travail à temps plein. Le directeur administratif du Tribunale ordinario di Trento (tribunal de Trento) a, par la décision n° 1882, du 21 mars 2011, ordonné à la requérante au principal de se soumettre à ce nouveau régime.

13 La requérante au principal a saisi la juridiction de renvoi afin d'obtenir l'annulation desdites décisions du Ministero della Giustizia et du directeur administratif. Elle indique que, grâce au régime de travail à temps partiel, elle a pu consacrer son temps libre à sa famille et à sa formation professionnelle. Elle estime que la directive 97/81 établit un principe en vertu duquel le travailleur ne peut pas voir transformer son travail à temps partiel en travail à temps plein contre sa volonté et que, par conséquent, l'article 16 de la loi n° 183/2010 est contraire à cette directive.

14 Le Ministero della Giustizia soutient, pour sa part, que l'article 16 de la loi n° 183/2010 n'est pas contraire à la directive 97/81.

15 La juridiction de renvoi est d'avis, à l'instar de la requérante au principal, que ledit article 16, en permettant à l'employeur de convertir un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein contre la volonté du travailleur, est contraire à la directive 97/81 dans la mesure où cet article est discriminatoire à l'égard des travailleurs à temps partiel qui, à la différence des travailleurs à temps plein, sont soumis au pouvoir de l'employeur public de modifier unilatéralement la durée de leur temps de travail. Selon cette juridiction, une telle mesure ne contribue pas au développement des possibilités de travail à temps partiel tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Elle estime, en outre, que cette même mesure nationale est contraire à la clause 5, point 2, de l'accord-cadre qui exige, selon elle, compte tenu de l'interdiction de licenciement qu'elle prévoit, l'accord du travailleur si une telle modification du contrat de travail est envisagée par l'employeur.

16 C'est dans ces circonstances que le Tribunale ordinario di Trento a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) [L]a clause 5, point 2, de l'accord[-cadre] mis en œuvre par la directive [97/81] [...] doit[-elle] s'interpréter en ce sens qu'il n'est pas permis aux législations nationales des États membres de prévoir la possibilité – pour l'employeur – d'ordonner la transformation du contrat de travail à temps partiel en un contrat à plein temps, même contre la volonté du travailleur?

2) [L]a même directive 97/81 [...] s'oppose[-t-elle] à ce qu'une disposition nationale (telle que l'article 16 de la loi [n° 183/2010]) prévoie la possibilité – pour l'employeur – d'ordonner la transformation du contrat de travail à temps partiel en un contrat à plein temps, même contre la volonté du travailleur?»

Sur les questions préjudicielles

17 La juridiction de renvoi se référant, dans sa seconde question, à la directive 97/81, il convient de relever, à titre liminaire, que, selon l'article 1er de cette directive, celle-ci vise à mettre en œuvre l'accord-cadre. En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que cette juridiction se demande si la transformation du contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein en application de l'article 16 de la loi n° 183/2010, sans l'accord de Mme Mascellani, est contraire aux dispositions de l'accord-cadre.

18 Dès lors, il y a lieu de considérer que, par ses questions, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'accord-cadre, en particulier sa clause 5, point 2, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle l'employeur peut ordonner la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein sans l'accord du travailleur concerné.

19 Il y a lieu de rappeler 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, en ce sens, arrêts Bruno e.a., C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329, points 24 et 77, ainsi que Michaeler e.a., C-55/07 et C-56/07, EU:C:2008:248, point 21).

20 Le considérant 5 de la directive 97/81 énonce 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 à 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». Il ressort, en outre, du considérant 11 de cette directive et du deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre que ce dernier illustre la volonté des partenaires sociaux de contribuer au développement des possibilités de travail à temps partiel sur une base acceptable pour les employeurs et pour les travailleurs.

21 Dans cette optique, le considérant 14 de la directive 97/81 énonce que l'accord-cadre lie les États membres quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens. Il ressort également du deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre que ce dernier énonce les principes généraux et les prescriptions minimales relatifs au travail à temps partiel. Selon le considérant 6 de l'accord-cadre, cet accord renvoie aux États membres et aux partenaires sociaux pour la définition des modalités d'application de ces principes généraux, prescriptions minimales et dispositions, afin de prendre en compte la situation dans chaque État membre.

22 Parmi lesdites prescriptions minimales figure celle énoncée à la clause 5, point 2, de l'accord-cadre, aux termes de laquelle «[l]e refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement, sans préjudice de la possibilité de procéder [...] à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré».

23 Il ressort de cette clause que cette dernière n'impose pas aux États membres d'adopter une réglementation subordonnant à l'accord du travailleur la transformation de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein. En effet, ladite disposition vise seulement à exclure que le refus d'un travailleur, en ce qui concerne une telle transformation de son contrat de travail, puisse être la seule raison de son licenciement, en l'absence d'autres raisons objectives.

24 Il s'ensuit que la clause 5, point 2, de l'accord-cadre ne s'oppose pas à une réglementation qui permet à l'employeur d'ordonner, pour de telles raisons, la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein sans l'accord du travailleur concerné.

25 Par ailleurs, une telle réglementation doit être conforme à la finalité de l'accord-cadre, qui consiste notamment, ainsi que l'énonce la clause 1, sous b), de ce dernier, à contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs.

26 Pour autant que la juridiction de renvoi considère que la possibilité de transformer un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein sans l'accord du travailleur est discriminatoire, il y a lieu de rappeler que, conformément à l'objectif d'élimination des discriminations entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein poursuivi par l'accord-cadre, la clause 4 de celui-ci, 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 soit justifié par des raisons objectives (arrêt Bruno e.a., EU:C:2010:329, point 25).

27 En l'occurrence, il y a lieu de constater, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 51 de ses conclusions, qu'une situation dans laquelle le contrat de travail à temps partiel est transformé en un contrat de travail à temps plein sans l'accord du travailleur concerné et une situation dans laquelle un travailleur voit son contrat de travail à temps plein transformé en un contrat de travail à temps partiel contre son gré ne peuvent pas être considérées comme des situations comparables, car la réduction du temps de travail n'entraîne pas les mêmes conséquences que son augmentation, notamment, sur le plan de la rémunération du travailleur, qui constitue la contrepartie du travail.

28 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux questions posées que l'accord-cadre, en particulier sa clause 5, point 2, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas, dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, à une réglementation nationale en vertu de laquelle l'employeur peut ordonner la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein sans l'accord du travailleur concerné.

Sur les dépens

29 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 (troisième chambre) dit pour droit:

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, en particulier sa clause 5, point 2, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas, dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, à une réglementation nationale en vertu de laquelle l'employeur peut ordonner la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein sans l'accord du travailleur concerné.

Signatures