Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

3 octobre 2019*

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Accord-cadre sur le travail à temps partiel – Clause 4 – Principe de non-discrimination – Traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein quant à leurs conditions d'emploi – Interdiction – Législation nationale fixant une durée maximale des relations de travail à durée déterminée plus longue pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein – Principe du prorata temporis – Directive 2006/54/CE – Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail – Article 2, paragraphe 1, sous b) – Notion de « discrimination indirecte » fondée sur le sexe – Article 14, paragraphe 1, sous c) – Conditions d'emploi et de travail – Article 19 – Charge de la preuve »

Dans l'affaire C-274/18,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne, Autriche), par décision du 19 avril 2018, parvenue à la Cour le 23 avril 2018, dans la procédure

Minoo Schuch-Ghannadan

contre

Medizinische Universität Wien,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M[me] A. Prechal (rapporteure), présidente de chambre, MM. F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund et M[me] L. S. Rossi, juges,

avocat général : M. G. Pitruzzella,

greffier : M. D. Dittert, chef d'unité,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 7 mars 2019,

considérant les observations présentées :

– pour M[me] Schuch-Ghannadan, par M[e] A. Obereder, Rechtsanwalt,

– pour la Medizinische Universität Wien, par M[e] A. Potz, Rechtsanwältin,

– pour le gouvernement autrichien, par M[me] J. Schmoll et M. G. Hesse, en qualité d'agents,

* Langue de procédure : l'allemand.

– pour le gouvernement portugais, par M. L. Inez Fernandes ainsi que par M^mes^ A. Pimenta et S. Duarte Afonso, en qualité d'agents,

– pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek et T. S. Bohr ainsi que par M^me^ A. Szmytkowska, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 27 juin 2019,

rend le présent

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), ainsi que de l'article 2, paragraphe 1, sous b), et de l'article 19, paragraphe 1, de la 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).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M^me^ Minoo Schuch-Ghannadan à la Medizinische Universität Wien (Université médicale de Vienne, Autriche, ci-après la « MUW ») au sujet d'une demande de la première tendant à ce que soit constatée la poursuite pour une durée indéterminée de sa relation de travail avec la seconde.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La directive 97/80/CE

3 L'article 4, paragraphe 1, de la directive 97/80/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (JO 1998, L 14, p. 6), abrogée par la directive 2006/54, prévoyait :

« Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. »

L'accord-cadre sur le travail à temps partiel

4 La clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, intitulée « Principe de non-discrimination », est libellée comme suit :

« 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.

[...] »

L'accord-cadre sur le travail à durée déterminée

5 La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre sur le travail à durée déterminée »), qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43), intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », prévoit, à son point 1 :

« Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;

b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;

c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail. »

La directive 2006/54

6 Aux termes du considérant 30 de la directive 2006/54 :

« L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme la Cour de justice l'a affirmé, il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination, sauf pour les procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance nationale compétente. Il y a toutefois lieu de préciser que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte demeure de la compétence de l'instance nationale concernée, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. En outre, il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse. »

7 L'article 2 de cette directive, intitulé « Définitions », dispose, à son paragraphe 1 :

« Aux fins de la présente directive, on entend par :

[...]

b) "discrimination indirecte" : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires ;

[...] »

8 L'article 14 de ladite directive, intitulé « Interdiction de toute discrimination », prévoit, à son paragraphe 1 :

« Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

[...]

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit l'article 141 du traité ;

[...] »

9 L'article 19 de la même directive, intitulé « Charge de la preuve », énonce :

« 1. Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

2. Le paragraphe 1 n'empêche pas les États membres d'imposer un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse.

3. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.

[...] »

Le droit autrichien

10 L'article 6, paragraphe 1, de l'Universitätsgesetz 2002 (loi sur les universités, ci-après l'« UG ») est ainsi libellé :

« La présente loi fédérale s'applique aux universités suivantes :

[...]

4. [MUW] ;

[...] »

11 L'article 109 de l'UG prévoit :

« 1. Les contrats de travail peuvent être conclus pour une durée indéterminée ou déterminée. Sauf disposition contraire de la présente loi fédérale, les contrats de travail à durée déterminée ont une durée maximale de 6 ans sous peine d'invalidité.

2. Une succession de [contrats à] durée déterminée consécutives n'est licite que pour les travailleuses et les travailleurs employés dans le cadre de projets financés par des tiers ou de projets de recherche et pour le personnel affecté exclusivement à l'enseignement ainsi que pour le personnel de remplacement. La durée totale des contrats de travail consécutifs d'une travailleuse ou d'un travailleur ne peut excéder 6 ans, ou 8 ans dans le cas d'un emploi à temps partiel. Une prolongation unique pour

une durée maximale de 10 ans, et de 12 ans au total dans le cas d'un emploi à temps partiel, est autorisée s'il existe une justification objective, notamment la poursuite ou l'achèvement de projets de recherche et de publications. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

12 Il ressort de la décision de renvoi que M[me] Schuch-Ghannadan a été employée du 9 septembre 2002 au 30 avril 2014 en tant que chercheuse scientifique par la MUW sur la base d'une série de contrats à durée déterminée successifs, tant à temps plein qu'à temps partiel.

13 Selon la juridiction de renvoi, le droit autrichien, plus particulièrement l'article 109, paragraphe 2, de l'UG, prévoit qu'une succession de contrats à durée déterminée successifs est autorisée pour les travailleurs et les travailleuses employés par la MUW, notamment dans le cadre de projets financés par des tiers ou de projets de recherche et pour le personnel affecté exclusivement à l'enseignement. La durée totale de ces contrats de travail à durée déterminée consécutifs ne peut excéder 6 ans, ou 8 ans en cas d'activité à temps partiel. Au-delà, une prolongation unique d'une durée totale allant jusqu'à 10 ans pour les employés à temps plein, ou 12 ans en cas d'activité à temps partiel, est permise s'il existe une justification objective, notamment pour la poursuite ou l'achèvement de projets de recherche et de publications en cours.

14 M[me] Schuch-Ghannadan a saisi l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne, Autriche) aux fins que soit constatée la poursuite de sa relation de travail avec la MUW au-delà du 30 avril 2014, étant donné que, selon elle, la période maximale autorisée pour les relations de travail à durée déterminée, qui était de 8 ans dans son cas, était déjà écoulée à cette date. Elle a fait valoir, en outre, que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG comporte une discrimination aux dépens des travailleurs à temps partiel. Elle a ajouté, enfin, que cette disposition désavantage particulièrement les femmes, ces dernières étant en effet moins nombreuses à travailler à temps plein. Ainsi, à défaut de justification objective, cette différence de traitement constituerait une discrimination indirecte fondée sur le sexe contraire au droit de l'Union.

15 En défense, la MUW a soutenu qu'une prorogation de la durée maximale des contrats à durée déterminée successifs pour une durée maximale de 12 ans était justifiée en l'espèce, dès lors que le dernier contrat à durée déterminée avait été conclu pour permettre à la requérante au principal de poursuivre un projet et pour achever des tâches dans le cadre de ce projet.

16 Par arrêt du 2 juin 2016, l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne) a rejeté le recours, en se fondant sur le fait que la MUW avait été en droit de proroger les relations de travail avec la requérante jusqu'à une durée maximale de 12 ans.

17 M[me] Schuch-Ghannadan a interjeté appel devant l'Oberlandesgericht Wien (tribunal régional supérieur de Vienne, Autriche). Cette juridiction a annulé l'arrêt de l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne) au motif que ce dernier n'avait pas examiné de manière suffisante la conformité de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG au droit de l'Union, alors même que la requérante avait soulevé cette question. Dès lors, la juridiction d'appel a renvoyé l'affaire devant la juridiction de renvoi et a chargé celle-ci de permettre à la MUW de formuler des observations et, le cas échéant, d'apporter des preuves sur le point de savoir si cette disposition était susceptible de désavantager particulièrement les femmes par rapport aux hommes et, si tel était le cas, de déterminer si une telle inégalité de traitement était justifiée.

18 Devant la juridiction de renvoi, la MUW expose que l'Oberlandesgericht Wien (tribunal régional supérieur de Vienne) s'est livré à une appréciation incorrecte de la charge de l'allégation et de la preuve de la discrimination en jugeant que la charge de prouver l'absence de discrimination reposait sur elle. En effet, la requérante se serait bornée à alléguer de manière non étayée l'existence d'une

discrimination indirecte fondée sur le sexe, sans exposer de manière argumentée et concrète en quoi l'application de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG constituerait une discrimination des travailleurs féminins par rapport aux travailleurs masculins. La MUW soutient par ailleurs que les emplois à durée indéterminée sont extrêmement rares dans le milieu universitaire et que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG permet à ses employés de travailler plus longtemps pour elle. La MUW fait enfin valoir que, afin d'apprécier si cette disposition affecte négativement les femmes en particulier, il conviendrait de prendre comme cadre de référence la situation commune à toutes les universités autrichiennes. Toutefois, n'ayant pas accès à l'ensemble de ces données, la MUW souligne que, en ce qui la concerne, la proportion des travailleurs employés à durée déterminée et relevant de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG s'élèverait à 79 % pour les femmes et à 75 % pour les hommes.

19 De son côté, M^me^ Schuch-Ghannadan fait valoir qu'une mesure qui est de nature à affecter un pourcentage plus élevé de femmes que d'hommes est présumée constituer une discrimination indirecte, de sorte qu'il appartient à la partie adverse d'apporter la preuve contraire. Dès lors que la MUW n'a pas été en mesure de produire les chiffres des autres universités visées par la même réglementation ni de prouver l'existence d'une justification, l'existence d'une discrimination indirecte serait établie.

20 À cet égard, la juridiction de renvoi précise que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG constitue une dérogation aux règles habituelles du droit du travail, l'enchaînement de deux ou plusieurs contrats à durée déterminée étant en effet considéré, en principe, commet illicite par les juridictions autrichiennes, à moins d'une justification objective.

21 Toutefois, selon la juridiction de renvoi, cette disposition n'est pas contraire à la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, étant donné que, en fixant la durée maximale totale de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, le législateur national a adopté une mesure de la nature de celles visées au point 1, sous b), de cette clause.

22 La juridiction de renvoi s'interroge par ailleurs sur la compatibilité avec la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG, en ce que cette disposition fixe une durée maximale des relations de travail à durée déterminée plus importante pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein. Elle estime que cette règle pourrait être considérée comme étant l'application du principe du prorata temporis, qui figure au point 2 de cette clause, au motif que, pendant la relation de travail, les travailleurs à temps partiel acquièrent moins de connaissances et d'expérience que les travailleurs à temps plein. Si tel est le cas, il conviendrait seulement d'examiner si le recours à ce principe est approprié en l'occurrence, sans devoir vérifier s'il existe des motifs objectifs justifiant la mesure en question.

23 En ce qui concerne la directive 2006/54, afin d'apprécier si la mesure nationale en cause au principal comporte une discrimination indirecte fondée sur le sexe, la juridiction de renvoi estime qu'il y a lieu de prendre comme groupe de référence les employés de toutes les universités autrichiennes qui relèvent de l'UG et de comparer le pourcentage d'hommes et de femmes employés à temps partiel qui relèvent de cette mesure. À cet égard, il incomberait, en vertu de l'article 19, paragraphe 1, de cette directive, à la partie qui s'estime lésée par une discrimination indirecte d'étayer l'existence de celle-ci.

24 Toutefois, selon quelques arrêts de l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême, Autriche), le fait que le taux d'emploi à temps partiel est en général beaucoup plus élevé chez les femmes constitue une présomption d'inégalité de traitement qu'il incombe à l'employeur de réfuter en prouvant que la proportion des femmes touchées par une certaine mesure n'est pas significativement plus élevée que celle des hommes placés dans la même situation.

25 Pour cette raison, la juridiction de renvoi demande à la Cour d'interpréter l'article 19 de la directive 2006/54.

26 Dans ces conditions, l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) Le principe du prorata temporis visé à la clause 4, point 2, de l'[accord-cadre sur le travail à temps partiel], combiné au principe de non-discrimination visé à la clause 4, point 1, est-il applicable à une disposition législative qui prévoit que la durée totale des relations de travail consécutives d'une travailleuse ou d'un travailleur d'une université autrichienne, employé(e) dans le cadre de projets financés par des tiers ou de projets de recherche, est de 6 ans pour les travailleurs employés à plein temps mais de 8 ans en cas d'activité à temps partiel et, de surcroît, une nouvelle prolongation unique d'une durée totale allant jusqu'à 10 ans pour les employés à plein temps et 12 ans en cas d'activité à temps partiel, est-elle autorisée s'il existe une justification objective, notamment pour la poursuite ou l'achèvement de projets de recherche ou de publications ?

2) Une disposition législative telle que celle décrite dans la première question constitue-t-elle une discrimination indirecte en raison du sexe au sens de l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive [2006/54], lorsque, parmi tous les travailleurs employés auxquels s'applique cette disposition, celle-ci concerne un pourcentage considérablement plus important de femmes que d'hommes ?

3) L'article 19, paragraphe 1, de la directive [2006/54] doit-il être interprété en ce sens qu'une femme qui, dans le domaine d'application d'une disposition législative telle que celle décrite dans la première question, invoque une discrimination indirecte en raison du sexe, parce qu'un nombre sensiblement plus important de femmes que d'hommes sont employés à temps partiel, doit-elle établir la vraisemblance de cette circonstance, notamment le fait que d'un point de vue statistique les femmes sont davantage concernées, en présentant des statistiques précises ou des faits précis et en produisant des preuves appropriées ? »

Sur les questions préjudicielles

Observation liminaire

27 À titre liminaire, s'agissant de la portée des questions préjudicielles, il convient de faire observer que, par celles-ci, la juridiction de renvoi se limite à solliciter l'interprétation de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ainsi que de l'article 2, paragraphe 1, sous b), et de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54.

28 À cet égard, il y a lieu de relever que la Commission européenne a soutenu, tant dans ses observations écrites que lors de l'audience devant la Cour, que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG ne constitue pas une transposition suffisante de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée.

29 Toutefois, ainsi qu'il a été relevé au point 21 du présent arrêt, il ressort expressément de la demande de décision préjudicielle que la juridiction de renvoi considère que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG constitue une transposition suffisante et licite de cette clause. Partant, la juridiction de renvoi estime ne pas avoir besoin d'éclaircissements quant à l'incidence éventuelle de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée sur la réponse devant être apportée aux questions posées.

30 Selon une jurisprudence constante, il appartient à la seule juridiction de renvoi de déterminer et de formuler les questions préjudicielles portant sur l'interprétation du droit de l'Union qui sont nécessaires pour la solution du litige au principal (arrêt du 13 décembre 2018, Touring Tours und Travel et Sociedad de transportes, C-412/17 et C-474/17, EU:C:2018:1005, point 39 ainsi que jurisprudence citée).

31 Il ressort également de la jurisprudence de la Cour que, si la juridiction de renvoi a indiqué dans sa décision de renvoi qu'elle n'a pas estimé nécessaire de poser une question, la Cour ne peut pas répondre à cette question ni la prendre en compte dans le cadre du renvoi préjudiciel (voir, en ce sens, arrêt du 13 décembre 2018, Touring Tours und Travel et Sociedad de transportes, C-412/17 et C-474/17, EU:C:2018:1005, point 41 ainsi que jurisprudence citée).

32 Dans ces conditions, la Cour ne saurait, en l'occurrence, étendre l'objet des questions posées en examinant celles-ci au regard non seulement de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ainsi que de l'article 2, paragraphe 1, sous b), et de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54, mais également de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée.

Sur la première question

33 Par sa première question, la juridiction de renvoi cherche à savoir, en substance, si la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel doit être interprétée en ce sens que, d'une part, elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui fixe, pour les travailleurs à durée déterminée qu'elle vise, une durée maximale des relations de travail plus longue pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein comparables et, d'autre part, si le principe du prorata temporis qui y est visé s'applique à une telle réglementation.

34 Il convient de rappeler que, conformément au point 1 de cette clause, 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. En outre, en vertu du point 2 de ladite clause, lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique.

35 En l'occurrence, est soulevée, tout d'abord, la question de savoir si la réglementation en cause au principal comporte, s'agissant de la durée des relations de travail à durée déterminée, un traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein, ce que contestent tant la MUW que le gouvernement autrichien. En effet, selon ces derniers, la circonstance que les travailleurs à durée déterminée à temps partiel peuvent travailler, pour une université, pendant une période plus longue que les travailleurs à durée déterminée à temps plein constitue un avantage pour les premiers, eu égard, notamment, à la difficulté, pour le personnel visé par ladite réglementation, d'accéder à un contrat à durée indéterminée au sein des universités.

36 Toutefois, ainsi que le font valoir la Commission et la requérante, une telle circonstance semble être de nature à réduire ou à reporter dans le temps, dans une mesure plus grande pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein, la possibilité d'accéder à un contrat à durée indéterminée, ce qui, le cas échéant et sous réserve d'une vérification par la juridiction de renvoi, constituerait un traitement moins favorable de cette première catégorie de travailleurs.

37 Ensuite, est soulevée la question de savoir si la différence de traitement prévue à l'article 109, paragraphe 2, de l'UG peut être justifiée par des raisons objectives.

38 La MUW et le gouvernement autrichien soutiennent que tel est le cas, puisque le niveau de connaissances et d'expérience que les travailleurs à temps partiel peuvent acquérir dans le cadre de leurs relations de travail est nécessairement inférieur à celui qu'acquièrent les travailleurs à temps plein comparables. Ainsi, si ces deux catégories de travailleurs étaient soumises à la même durée maximale des relations de travail à durée déterminée, les travailleurs à temps partiel seraient particulièrement désavantagés, puisqu'ils disposeraient de moins de temps pour effectuer des recherches et réaliser des publications scientifiques, alors qu'il s'agit d'éléments primordiaux pour parvenir à s'implanter dans le domaine universitaire.

39 À cet égard, il ressort d'une jurisprudence constante que l'affirmation selon laquelle il existe un lien particulier entre la durée d'une activité professionnelle et l'acquisition d'un certain niveau de connaissances ou d'expérience, en ce qu'elle constitue une simple généralisation concernant certaines catégories de travailleurs, ne permet pas de dégager des critères objectifs et étrangers à toute discrimination. En effet, bien que l'ancienneté aille de pair avec l'expérience, l'objectivité d'un tel critère dépend de l'ensemble des circonstances de chaque cas, notamment de la relation entre la nature de la fonction exercée et l'expérience que l'exercice de cette fonction apporte après un certain nombre d'heures de travail effectuées (voir, en ce sens, arrêt du 10 mars 2005, Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, point 55 et jurisprudence citée).

40 Il revient à la juridiction de renvoi d'apprécier, dans le contexte spécifique des emplois qui relèvent de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG et, en particulier, des tâches effectuées par la requérante dans ce cadre, si ce lien particulier entre la nature de la fonction exercée et l'expérience que l'exercice de cette fonction apporte au regard du nombre d'heures de travail effectuées existe et, le cas échéant, si le temps nécessaire pour achever des recherches et en assurer la publication des résultats est de nature à pouvoir justifier la réglementation nationale en cause au principal. Si tel est le cas, il appartient à ladite juridiction de vérifier si cette réglementation est proportionnée par rapport à l'objectif invoqué.

41 S'agissant, enfin, de la question de savoir si le principe du prorata temporis s'applique à une réglementation telle que celle en cause au principal, il apparaît qu'une telle réglementation ne saurait être considérée comme une application de ce principe, étant donné que la durée maximale des relations de travail consécutives est prolongée de deux ans pour tous les travailleurs à temps partiel et n'est donc pas proportionnée aux heures réellement travaillées.

42 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la première question que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui fixe, pour les travailleurs à durée déterminée qu'elle vise, une durée maximale des relations de travail plus longue pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein comparables, à moins qu'une telle différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et soit proportionnée par rapport auxdites raisons, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier. 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 qui y est visé ne s'applique pas à une telle réglementation.

Sur les deuxième et troisième questions

43 Par ses deuxième et troisième questions, qu'il convient de traiter ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, d'une part, si l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2006/54 doit être interprété en ce sens qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui fixe, pour les travailleurs à durée déterminée qu'elle vise, une durée maximale des relations de travail plus longue pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein comparables constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe visée par cette disposition et, d'autre part, si l'article 19, paragraphe 1, de cette directive doit être interprété en ce sens qu'il exige de la partie qui s'estime lésée par une telle discrimination qu'elle produise, afin d'établir une présomption de discrimination, des statistiques précises ou des faits précis relatifs à la discrimination présumée.

44 Pour ce qui concerne le premier volet de ces questions, il y a lieu de rappeler que l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2006/54 définit la notion de « discrimination indirecte » au sens de cette directive comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

45 L'existence d'un désavantage particulier peut être établie, notamment, s'il est prouvé qu'une réglementation telle que celle en cause au principal affecte négativement une proportion significativement plus importante de personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe (voir, en ce sens, arrêt du 8 mai 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, point 38 et jurisprudence citée).

46 La Cour a déjà jugé que, ainsi qu'il résulte également du considérant 30 de la directive 2006/54, l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale, conformément au droit national ou aux pratiques nationales qui peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques (voir, en ce sens, arrêt du 8 mai 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, point 46 et jurisprudence citée).

47 S'agissant des données statistiques, la Cour a déjà jugé, d'une part, qu'il incombe à la juridiction de renvoi de prendre en considération l'ensemble des travailleurs soumis à la réglementation nationale dans laquelle la différence de traitement trouve sa source et, d'autre part, que la meilleure méthode de comparaison consiste à comparer les proportions respectives des travailleurs qui sont et qui ne sont pas affectés par la règle en cause au sein de la main-d'œuvre masculine et les mêmes proportions au sein de la main-d'œuvre féminine (voir, en ce sens, arrêts du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, point 59, ainsi que du 6 décembre 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, point 40).

48 À cet égard, il appartient au juge national d'apprécier dans quelle mesure les données statistiques produites devant lui, caractérisant la situation de la main-d'œuvre, sont valables et si celles-ci peuvent être prises en compte, c'est-à-dire si, notamment, elles ne sont pas l'expression de phénomènes purement fortuits ou conjoncturels et si, d'une manière générale, elles apparaissent significatives (voir, en ce sens, arrêt du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, point 62 ainsi que jurisprudence citée).

49 Au cas où la juridiction de renvoi, sur le fondement des données statistiques produites et, le cas échéant, d'autres éléments de fait pertinents, parviendrait à la conclusion que la réglementation nationale en cause au principal désavantage particulièrement les femmes par rapport aux hommes, une telle réglementation serait contraire à l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2006/54, à moins qu'elle soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

50 Or, en l'occurrence, ainsi qu'il a déjà été évoqué au point 38 du présent arrêt, la MUW et le gouvernement autrichien font valoir que l'inégalité de traitement dont font l'objet les travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein, contenue à l'article 109, paragraphe 2, de l'UG, est justifiée par le fait que les premiers acquièrent un niveau d'expérience et de connaissances inférieur à celui des seconds et que, ce faisant, ils ont besoin d'une période plus longue pour achever certaines de leurs recherches et en publier les résultats. Ainsi, fixer la même durée maximale des relations de travail à durée déterminée pour les deux catégories de travailleurs réduirait les possibilités pour les travailleurs à temps partiel de s'implanter dans le domaine universitaire concerné au terme de ladite période. Il incombe, ainsi qu'il a été relevé au point 40 du présent arrêt, à la juridiction de renvoi d'apprécier si la réglementation en cause au principal est objectivement justifiée au regard de l'ensemble des faits et des circonstances de l'affaire au principal.

51 S'agissant du second volet des questions, il convient de rappeler que, en vertu de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54, les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou

indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Ainsi, et comme l'énonce le considérant 30 de cette directive, la charge de la preuve pèse sur la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination.

52 Ainsi qu'il a été relevé au point 47 du présent arrêt, afin d'établir l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il importe de prendre en considération l'ensemble des travailleurs soumis à la réglementation nationale dans laquelle la différence de traitement trouve sa source et de comparer, au sein de cet ensemble, les proportions respectives de travailleurs qui sont affectés par la règle en cause et ceux qui ne le sont pas, tant parmi les travailleurs masculins que parmi les travailleurs féminins.

53 En l'occurrence, la requérante fait valoir que, en règle générale, les mesures qui affectent négativement les travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein sont susceptibles de désavantager particulièrement les femmes. Pour étayer cette thèse, elle a présenté devant la juridiction de renvoi des statistiques portant sur le marché du travail autrichien en général, desquelles il ressort qu'un nombre considérablement plus important de femmes que d'hommes est employé à temps partiel. Elle a néanmoins précisé qu'elle ne disposait pas des données relatives aux travailleurs employés au sein des universités autrichiennes relevant de l'UG.

54 Dans ces conditions, il importe de préciser comment et par quels moyens une personne s'estimant lésée par une discrimination indirecte fondée sur le sexe peut établir une apparence de discrimination dans l'hypothèse où des données statistiques ou d'autres moyens de preuve relatifs à l'ensemble des travailleurs soumis à la réglementation nationale dans laquelle la différence de traitement trouve sa source ne sont pas disponibles ou sont difficilement accessibles pour cette personne.

55 À cet égard, la Cour a jugé, s'agissant de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 97/80, dont le libellé est identique à celui de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54, que, si cette première disposition ne prévoit pas un droit spécifique en faveur d'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe d'égalité de traitement d'accéder à des informations afin qu'elle soit en mesure d'établir des « faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte » conformément à cette disposition, il n'en demeure pas moins que l'inaccessibilité des informations ou des données statistiques pertinentes, dans le cadre de l'établissement de tels faits, peut risquer de compromettre la réalisation de l'objectif poursuivi par cette directive et ainsi priver notamment ladite disposition de son effet utile (voir, en ce sens, arrêt du 21 juillet 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, points 34 et 35).

56 Eu égard, notamment, à la nécessité d'assurer l'effet utile de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54, cette disposition doit être interprétée, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 63 de ses conclusions, en ce sens qu'elle permet à un travailleur s'estimant lésé par une discrimination indirecte fondée sur le sexe d'étayer une apparence de discrimination en se fondant sur des données statistiques générales concernant le marché du travail dans l'État membre concerné, dans le cas où il ne saurait être attendu de l'intéressé qu'il produise des données plus précises relatives au groupe de travailleurs pertinent, celles-ci étant difficilement accessibles, voire indisponibles.

57 Il s'ensuit qu'il convient de répondre aux deuxième et troisième questions que l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2006/54 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui fixe, pour les travailleurs à durée déterminée qu'elle vise, une durée maximale des relations de travail plus longue pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein comparables, s'il est établi que cette réglementation affecte négativement un pourcentage significativement plus élevé de travailleurs féminins que de travailleurs masculins et si ladite réglementation n'est pas objectivement justifiée par un but légitime ou si les moyens pour parvenir à ce but ne sont pas appropriés et nécessaires. L'article 19, paragraphe 1, de cette directive doit être interprété en ce sens que cette disposition n'exige pas de la partie qui s'estime

lésée par une telle discrimination qu'elle produise, afin d'établir une apparence de discrimination, des statistiques ou des faits précis ciblant les travailleurs concernés par la réglementation nationale en cause si cette partie n'a pas accès ou n'a que difficilement accès à ces statistiques ou faits.

Sur la limitation des effets dans le temps du présent arrêt

58 La MUW, soutenue par le gouvernement autrichien, a, dans ses observations écrites et orales, demandé à la Cour de limiter les effets dans le temps du présent arrêt dans le cas où celle-ci devrait juger qu'une réglementation nationale telle que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG constitue une discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel, prohibée par la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.

59 La MUW fait valoir, en substance, que la limitation des effets dans le temps du présent arrêt est indispensable pour des motifs de sécurité juridique. En effet, de nombreux contrats de travail à durée déterminée auraient été conclus de bonne foi avec des travailleurs à temps partiel sur le fondement de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG. En outre, il existerait un risque de conséquences économiques graves si la Cour devait juger que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel s'oppose à une réglementation telle que celle en cause au principal, étant donné que de nombreux contrats à durée déterminée devraient alors être transformés en contrats à durée indéterminée.

60 À cet égard, il convient de rappeler que, conformément à une jurisprudence constante, l'interprétation que la Cour donne d'une règle du droit de l'Union, dans l'exercice de la compétence que lui confère l'article 267 TFUE, éclaire et précise la signification et la portée de cette règle, telle qu'elle doit ou aurait dû être comprise et appliquée depuis le moment de sa mise en vigueur. Il s'ensuit que la règle ainsi interprétée peut et doit être appliquée par le juge à des rapports juridiques nés et constitués avant le prononcé de l'arrêt statuant sur la demande d'interprétation si, par ailleurs, les conditions permettant de porter devant les juridictions compétentes un litige relatif à l'application de ladite règle se trouvent réunies (arrêt du 10 novembre 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, point 51 et jurisprudence citée).

61 Ce n'est qu'à titre tout à fait exceptionnel que la Cour peut, par application d'un principe général de sécurité juridique inhérent à l'ordre juridique de l'Union, être amenée à limiter la possibilité pour tout intéressé d'invoquer une disposition qu'elle a interprétée en vue de mettre en cause des relations juridiques établies de bonne foi. Pour qu'une telle limitation puisse être décidée, il est nécessaire que deux critères essentiels soient réunis, à savoir la bonne foi des milieux intéressés et le risque de troubles graves (arrêt du 10 novembre 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, point 52 et jurisprudence citée).

62 Plus spécifiquement, la Cour n'a eu recours à cette solution que dans des circonstances bien précises, notamment lorsqu'il existait un risque de répercussions économiques graves dues en particulier au nombre élevé de rapports juridiques constitués de bonne foi sur la base de la réglementation considérée comme étant validement en vigueur et qu'il apparaissait que les particuliers et les autorités nationales avaient été incités à adopter un comportement non conforme au droit de l'Union en raison d'une incertitude objective et importante quant à la portée des dispositions du droit de l'Union, incertitude à laquelle avaient éventuellement contribué les comportements mêmes adoptés par d'autres États membres ou par la Commission (arrêt du 10 juillet 2019, WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, point 46 et jurisprudence citée).

63 S'agissant du risque de troubles graves, il convient de constater que, en l'occurrence, l'interprétation du droit de l'Union donnée par la Cour dans le présent arrêt porte sur la discrimination des travailleurs à temps partiel, visée à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, ainsi que sur les critères que le juge national peut ou doit appliquer lors de l'examen de la réglementation en cause au principal au regard, notamment, de ladite clause. En effet, il appartient à la juridiction de renvoi de

se prononcer, en premier lieu, sur le point de savoir si la réglementation en cause au principal comporte un traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein comparables au seul motif que les premiers travaillent à temps partiel. En second lieu, il incombe à ladite juridiction, le cas échéant, d'apprécier si la discrimination éventuelle peut être justifiée par des raisons objectives (voir, par analogie, arrêt du 21 mars 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, point 60 et jurisprudence citée).

64 Dans ces conditions, les conséquences financières, notamment pour les universités, ne sauraient être déterminées uniquement sur la base de l'interprétation du droit de l'Union donnée par la Cour dans le cadre de la présente affaire (voir, par analogie, arrêt du 21 mars 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, point 61 et jurisprudence citée).

65 En conséquence, l'existence d'un risque de troubles graves, au sens de la jurisprudence citée au point 61 du présent arrêt, de nature à justifier une limitation des effets dans le temps du présent arrêt, ne saurait être considérée comme établie (voir, en ce sens, arrêt du 21 mars 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, point 62).

66 Qui plus est, la MUW ne fournit à la Cour aucun élément précis quant au nombre des relations juridiques concernées ou à la nature et à l'ampleur des répercussions économiques du présent arrêt, de telle sorte que ne saurait être considérée comme établie, en tout état de cause, l'existence d'un risque de troubles graves justifiant la limitation des effets dans le temps du présent arrêt.

67 En outre, s'agissant du second critère dégagé de la jurisprudence visée au point 61 du présent arrêt, à savoir la bonne foi des milieux intéressés, la MUW n'avance pas d'éléments suffisants permettant d'établir l'existence d'une incertitude objective et importante quant à la portée des dispositions du droit de l'Union. La seule affirmation que de nombreux contrats à durée déterminée ont été conclus, de bonne foi, sur le fondement de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG, ne saurait suffire à cet égard.

68 Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de limiter dans le temps les effets du présent arrêt.

Sur les dépens

69 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 :

1) **La clause 4, point 1, 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, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui fixe, pour les travailleurs à durée déterminée qu'elle vise, une durée maximale des relations de travail plus longue pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein comparables, à moins qu'une telle différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et soit proportionnée par rapport auxdites raisons, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier. 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 qui y est visé ne s'applique pas à une telle réglementation.**

2) **L'article 2, paragraphe 1, sous b), de la 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, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui fixe, pour les travailleurs à durée déterminée qu'elle vise, une durée maximale des relations de travail plus longue pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein comparables, s'il est établi que cette réglementation affecte négativement un pourcentage significativement plus élevé de travailleurs féminins que de travailleurs masculins et si ladite réglementation n'est pas objectivement justifiée par un but légitime ou si les moyens pour parvenir à ce but ne sont pas appropriés et nécessaires. L'article 19, paragraphe 1, de cette directive doit être interprété en ce sens que cette disposition n'exige pas de la partie qui s'estime lésée par une telle discrimination qu'elle produise, afin d'établir une apparence de discrimination, des statistiques ou des faits précis ciblant les travailleurs concernés par la réglementation nationale en cause si cette partie n'a pas accès ou n'a que difficilement accès à ces statistiques ou faits.**

Signatures