Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (septième chambre)

19 décembre 2024 *

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Aménagement du temps de travail – Repos journalier et hebdomadaire – Article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Directive 2003/88/CE – Articles 3, 5, 6, 16, 17, 19 et 22 – Obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail effectué par les employés de maison – Dérogation – Législation nationale portant exemption de l'obligation d'enregistrement du temps de travail effectif exécuté par les employés de maison »

Dans l'affaire C-531/23 [Loredas] [i],

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Cour supérieure de justice du Pays basque, Espagne), par décision du 20 juin 2023, parvenue à la Cour le 5 juillet 2023, dans la procédure

HJ

contre

US,

MU,

en présence de :

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

LA COUR (septième chambre),

composée de M. F. Biltgen (rapporteur), président de la première chambre, faisant fonction de président de la septième chambre, M^me^ M. L. Arastey Sahún, présidente de la cinquième chambre, et M. J. Passer, juge,

avocat général : M. M. Szpunar,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

* Langue de procédure : l'espagnol.

[i] Le nom de la présente affaire est un nom fictif. Il ne correspond au nom réel d'aucune partie à la procédure.

considérant les observations présentées :

– pour le gouvernement espagnol, par M^me^ M. Morales Puerta, en qualité d'agent,

– pour la Commission européenne, par M^mes^ I. Galindo Martín, D. Recchia et E. Schmidt, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 3, 5, 6 et 16, de l'article 17, paragraphe 4, sous b), ainsi que des articles 19 et 22 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 2003, L 299, p. 9), des articles 1^er^ et 4 de la directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil, du 7 juillet 2010, concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO 2010, L 180, p. 1), des articles 1^er^, 4 et 5 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), des articles 2 et 3 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16), ainsi que de l'article 3, paragraphe 2, CE et des articles 20 et 21 ainsi que de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant HJ, une employée de maison, à US et à MU, ses employeurs, au sujet de son licenciement et du paiement des heures de travail supplémentaires effectuées ainsi que des jours de congé non pris.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La directive 2003/88

3 L'article 1^er^, paragraphe 1, de la directive 2003/88 prévoit :

« La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail. »

4 L'article 2 de cette directive est libellé comme suit :

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

1. "temps de travail" : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;

[...] »

5 L'article 3 de ladite directive, intitulé « Repos journalier », dispose :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives. »

6 L'article 5 de la même directive, intitulé « Repos hebdomadaire », énonce :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3.

Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue. »

7 L'article 6 de la directive 2003/88, intitulé « Durée maximale hebdomadaire de travail », prévoit :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :

a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux ;

b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. »

8 L'article 17 de cette directive, intitulé « Dérogations », dispose, à ses paragraphes 1 et 4 :

« 1. Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les États membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16 lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit :

a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome ;

b) de main-d'œuvre familiale, ou

[...]

4. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3 et 5 :

a) pour les activités du travail posté, chaque fois que le travailleur change d'équipe et ne peut bénéficier entre la fin d'une équipe et le début de la suivante de périodes de repos journalier et/ou hebdomadaire ;

b) pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées dans la journée, notamment des personnels occupés aux activités de nettoyage. »

9 L'article 22 de ladite directive, intitulé « Dispositions diverses », énonce, à ses paragraphes 1 et 3 :

« 1. Un État membre a la faculté de ne pas appliquer l'article 6 tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et à condition qu'il assure, par les mesures nécessaires prises à cet effet, que :

a) aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), à moins qu'il n'ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail ;

b) aucun travailleur ne puisse subir aucun préjudice du fait qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail ;

c) l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail ;

d) les registres soient mis à la disposition des autorités compétentes qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité et/ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail ;

e) l'employeur, sur demande des autorités compétentes, donne à celles-ci des informations sur les accords donnés par les travailleurs pour effectuer un travail dépassant quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b).

[...]

3. Si les États membres exercent l'une ou l'autre des facultés prévues au présent article, ils en informent immédiatement la Commission [européenne]. »

La directive 2006/54

10 L'article 1er de la directive 2006/54 prévoit :

« La présente directive vise à garantir 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.

À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne :

a) l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ;

b) les conditions de travail, y compris les rémunérations ;

c) les régimes professionnels de sécurité sociale.

Elle comprend également des dispositions visant à faire en sorte que la mise en œuvre de ce principe soit rendue plus effective par l'établissement de procédures appropriées. »

11 Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de cette directive :

« 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 ;

[...] »

12 L'article 4 de ladite directive, intitulé « Interdiction de toute discrimination », dispose, à son premier alinéa :

« Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. »

13 L'article 14, paragraphe 1, de la même directive énonce :

« 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 [157 TFUE] ;

[...] »

Le droit espagnol

Le statut des travailleurs

14 L'article 34, paragraphe 9, de l'Estatuto de los Trabajadores (statut des travailleurs), dans sa version résultant du Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (décret-loi royal 8/2019, portant mesures urgentes de protection sociale et de lutte contre la précarité au travail), du 8 mars 2019 (BOE nº 61, du 12 mars 2019, p. 23156) (ci-après le « statut des travailleurs »), dispose :

« L'entreprise veille à l'enregistrement quotidien du temps de travail, qui doit inclure l'horaire précis de début et de fin de la journée de travail de chaque travailleuse ou travailleur, sans préjudice de la flexibilité horaire prévue dans le présent article.

Cet enregistrement du temps de travail est organisé et établi par voie de négociation collective ou d'accord d'entreprise ou, à défaut, par décision de l'employeur après consultation des représentants légaux des travailleurs dans l'entreprise.

Les registres visés par la présente disposition sont conservés par l'entreprise pendant quatre ans et restent à la disposition des travailleuses et des travailleurs, de leurs représentants légaux et de l'inspection du travail et de la sécurité sociale. »

15 L'article 35 de ce statut, intitulé « Heures extraordinaires », prévoit, à son paragraphe 5 :

« Aux fins du calcul des heures supplémentaires, le temps de travail de chaque travailleur est enregistré au jour le jour et totalisé au moment fixé pour le versement de la rémunération, une copie du récapitulatif étant remise au travailleur dans le justificatif du versement correspondant. »

Le décret royal 1620/2011

16 L'article 9 du Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (décret royal 1620/2011, portant sur la relation spéciale de travail des employés de maison), du 14 novembre 2011 (BOE nº 277, du 17 novembre 2011, p. 119046), prévoit une exception aux dispositions du statut des travailleurs dans les termes suivants :

« 1. Le temps de travail maximal hebdomadaire est normalement de quarante heures de travail effectif, sans préjudice des temps de présence, à disposition de l'employeur, qui pourraient être convenus entre les parties. Les horaires sont établis d'un commun accord entre les parties.

Après avoir effectué le temps de travail quotidien et, le cas échéant, le temps de présence convenu, l'employé n'est pas tenu de rester au domicile de l'employeur.

2. Dans le respect du temps de travail maximal et des périodes minimales de repos, la durée du temps de présence et la rémunération ou la compensation dont celui-ci fait l'objet, sont déterminées selon les mêmes conditions convenues par les parties. En tout état de cause, à moins que ces dernières ne conviennent de les compenser par des périodes équivalentes de repos rémunéré, les heures de présence ne peuvent pas dépasser une moyenne de vingt heures par semaine au cours d'une période de référence d'un mois et sont rémunérées par un salaire dont le montant n'est pas inférieur à celui correspondant aux heures ordinaires.

3. Le régime des heures supplémentaires est celui établi à l'article 35 du statut des travailleurs, sous réserve des dispositions énoncées au paragraphe 5 de ce même article.

3 bis. En ce qui concerne les travailleurs engagés à temps partiel, les obligations d'enregistrement du temps de travail prévues à l'article 12, paragraphe 5, sous h), du statut des travailleurs ne s'appliquent pas.

[...] »

Le litige au principal et la question préjudicielle

17 À compter du 15 septembre 2020, HJ a été engagée en tant qu'employée de maison auprès de US et de MU.

18 À la suite de son licenciement, intervenu le 17 février 2021, HJ a, le 31 mars 2021, introduit un recours devant le Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao (tribunal du travail nº 2 de Bilbao, Espagne) tendant à faire reconnaître le caractère abusif de son licenciement et visant à faire condamner ses employeurs au paiement des heures de travail supplémentaires effectuées ainsi que des jours de congé non pris. Dans le cadre de ce recours, HJ expose, notamment, avoir été engagée à plein temps avec un salaire mensuel brut de 2 363,04 euros et avoir travaillé 46 heures par semaine jusqu'au 18 octobre 2020 et 79 heures par semaine à partir du 19 octobre 2020.

19 Par jugement du 11 janvier 2023, cette juridiction a fait partiellement droit audit recours en déclarant ledit licenciement abusif et en condamnant les défendeurs au principal à verser à HJ la somme de 364,39 euros à titre d'indemnité et la somme de 934,89 euros au titre des jours de congé non pris et des primes extraordinaires. En revanche, ladite juridiction a considéré que ni les heures de travail accomplies ni le salaire réclamé n'avaient été prouvés par la requérante au principal, dès lors que les prétentions de cette dernière ne sauraient être considérées comme établies sur le seul fondement de l'absence de production, par les défendeurs au principal, de registres journaliers du temps de travail effectué par la travailleuse dans la mesure où le décret royal 1620/2011 exempte certains employeurs, parmi lesquels figurent les foyers familiaux, de l'obligation d'enregistrement du temps de travail effectif exécuté par leurs employés.

20 La requérante au principal a interjeté appel de ce jugement devant le Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Cour supérieure de justice du Pays basque, Espagne), qui est la juridiction de renvoi.

21 Cette juridiction nourrit des doutes quant à la compatibilité de la réglementation nationale relative au régime spécial des employés de maison avec le droit de l'Union.

22 D'une part, étant donné que l'exception à l'obligation générale d'enregistrement du temps de travail place les travailleurs à domicile dans une situation qui rend difficile la preuve du temps de travail accompli, une telle situation pourrait être considérée comme contraire à la directive 2003/88 et à la jurisprudence de la Cour à cet égard, en particulier à l'arrêt du 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), d'autant plus que la requérante au principal ne relève ni de la main-d'œuvre familiale, au sens de l'exception visée à l'article 17, paragraphe 1, sous b), de la directive 2003/88, ni de celle visée par une activité caractérisée par des périodes de travail fractionnées dans la journée, telle que visée par l'article 17, paragraphe 4, sous b), de cette directive, HJ ayant été engagée à plein temps.

23 D'autre part, la juridiction de renvoi rappelle, ainsi qu'il ressort de l'arrêt du 24 février 2022, TGSS (Chômage des employés de maison) (C-389/20, EU:C:2022:120), que, en Espagne, le groupe des employés de maison est fortement féminisé, 95 % des employés de maison étant des femmes. Par conséquent, la différence de traitement en matière d'enregistrement du temps de travail par rapport aux hommes soulèverait des questions quant au respect des articles 20 et 21 de la Charte ainsi que de la directive 2006/54.

24 Dans ces conditions, le Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Cour supérieure de justice du Pays basque) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« Les articles 3, 5, 6, 16, [...], l'article 17, paragraphe 4, sous b), [et les articles] 19 et 22 de la directive [2003/88 ainsi que] l'article 31, paragraphe 2, de la [Charte], lus au regard de la jurisprudence de l'Union (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18[, EU:C:2019:402]) ; les articles 20 et 21 de la Charte, l'article 3, paragraphe 2, CE, les articles 1er et 4 de la directive [2010/41] ; les articles 1er, 4 et 5 de la directive [2006/54] ; et les articles 2 et 3 de la directive [2000/78] ; lus également au regard de la jurisprudence de l'Union (arrêt du 24 février 2022[, TGSS (Chômage des employés de maison) (C-389/20, EU:C:2022:120]), doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une disposition réglementaire, telle que l'article 9, paragraphe 3, du décret royal [1620/2011], qui exonère l'employeur de l'obligation d'enregistrer le temps de travail de la travailleuse ? »

Sur la question préjudicielle

25 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88, lus en combinaison avec les directives 2000/78, 2006/54 et 2010/41, ainsi qu'avec les articles 20, 21 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, en vertu de laquelle les employeurs domestiques sont exonérés de l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail effectué par les employés de maison.

26 À titre liminaire, il convient de constater que la décision de renvoi ne contient pas d'éléments permettant de considérer que la situation en cause au principal relève des dispositions de la directive 2000/78, ayant trait à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail en général, ou de celles de la directive 2010/41 concernant les travailleurs indépendants.

27 D'emblée, il y a lieu de rappeler que le droit de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire constitue non seulement une règle du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, mais est aussi expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 30 et jurisprudence citée).

28 Les dispositions de la directive 2003/88, notamment ses articles 3, 5 et 6, qui précisent ce droit fondamental, doivent être interprétées à la lumière de celui-ci et ne sauraient faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, points 31 et 32 ainsi que jurisprudence citée).

29 Il convient également de souligner que la directive 2003/88 a pour objet de fixer des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs par un rapprochement des réglementations nationales concernant, notamment, la durée du temps de travail (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 36 et jurisprudence citée).

30 Cette harmonisation au niveau de l'Union européenne en matière d'aménagement du temps de travail vise à garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en faisant bénéficier ceux-ci de périodes minimales de repos – notamment journalier et hebdomadaire – ainsi que de périodes de pause adéquates, et en prévoyant une limite maximale à la durée hebdomadaire de travail (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 37 et jurisprudence citée).

31 Ainsi, les États membres sont tenus, d'une part, conformément aux dispositions des articles 3 et 5 de la directive 2003/88, de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, respectivement, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives au cours de chaque période de vingt-quatre heures et, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures et, d'autre part, conformément aux termes de l'article 6, sous b), de cette directive, de prévoir un plafond de quarante-huit heures pour la durée moyenne hebdomadaire de travail, y compris les heures supplémentaires (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, points 38 et 39 ainsi que jurisprudence citée).

32 Pour garantir la pleine effectivité de la directive 2003/88, il importe donc que les États membres garantissent le respect de ces périodes minimales de repos et empêchent tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 40 et jurisprudence citée).

33 Dans la mesure où les articles 3 et 5 ainsi que l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 ne déterminent toutefois pas les modalités concrètes par lesquelles les États membres doivent assurer la mise en œuvre des droits qu'ils prévoient, les États membres disposent d'une marge d'appréciation en vue de l'adoption des modalités concrètes par lesquelles ces derniers entendent assurer la mise en œuvre des droits prévus par cette directive. Or, compte tenu de l'objectif essentiel poursuivi par celle-ci, qui est de garantir une protection efficace des conditions de vie et de travail des travailleurs ainsi qu'une meilleure protection de leur sécurité et de leur santé, les États membres sont tenus de garantir que l'effet utile de ces droits soit intégralement assuré, en faisant bénéficier les travailleurs effectivement des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire et de la limite maximale de la durée moyenne hebdomadaire de travail prévues par cette directive (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, points 41 et 42 ainsi que jurisprudence citée).

34 Dans le cadre de l'exercice de cette marge d'appréciation, les États membres peuvent définir les modalités concrètes de mise en œuvre d'un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur, en particulier la forme que celui-ci doit revêtir, et cela en tenant compte, le cas échéant, des particularités propres à chaque secteur d'activité concerné, voire des spécificités de certaines entreprises, notamment leur taille, et ce sans préjudice de l'article 17, paragraphe 1, de la directive 2003/88, qui permet aux États membres, dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de déroger, notamment, aux articles 3 à 6 de cette directive, lorsque la durée du

temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 63).

35 Toutefois, les modalités définies par les États membres pour assurer la mise en œuvre des prescriptions de la directive 2003/88 ne doivent en aucun cas être susceptibles de vider de leur substance les droits consacrés à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et aux articles 3 et 5 ainsi qu'à l'article 6, sous b), de cette directive (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 43 et jurisprudence citée).

36 À cet égard, il convient de rappeler que le travailleur est considéré comme la partie faible dans la relation de travail, de telle sorte qu'il est nécessaire d'empêcher que l'employeur ne dispose de la faculté de lui imposer une restriction de ses droits (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 44 et jurisprudence citée).

37 De même, il y a lieu de relever que, compte tenu de cette situation de faiblesse, un travailleur peut être dissuadé de faire valoir explicitement ses droits à l'égard de son employeur, dès lors, notamment, que la revendication de ceux-ci est susceptible de l'exposer à des mesures prises par ce dernier de nature à affecter la relation de travail au détriment de ce travailleur (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 45 et jurisprudence citée).

38 Or, en l'absence de la mise en place d'un système permettant de mesurer de façon objective et fiable tant le nombre d'heures de travail effectuées par le travailleur et leur répartition dans le temps que le nombre d'heures effectuées au-delà du temps de travail normal en tant qu'heures supplémentaires, il apparaît excessivement difficile, sinon impossible en pratique, pour les travailleurs de faire respecter les droits qui leur sont conférés par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et par la directive 2003/88, en vue de jouir effectivement de la limitation de la durée hebdomadaire de travail ainsi que des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire prévues par cette directive (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, points 47 et 48).

39 La Cour a précisé que le fait de permettre au travailleur de recourir à d'autres moyens de preuve afin de fournir des indices d'une violation de ses droits et de renverser la charge de la preuve n'est pas en mesure de suppléer un tel système établissant de manière objective et fiable le nombre d'heures de travail quotidien et hebdomadaire effectuées par le travailleur, dès lors que ce dernier est susceptible de se montrer réticent à témoigner contre son employeur en raison de la crainte de mesures prises par ce dernier de nature à affecter la relation de travail à son détriment (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, points 54 et 55).

40 C'est à la lumière de ces considérations que la Cour a dit pour droit, dans l'arrêt du 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, points 59 et 71), que la directive 2003/88, et plus précisément ses articles 3, 5 et 6, s'oppose à une réglementation nationale, telle que la réglementation espagnole en vigueur à la date des faits en cause dans l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt, et à l'interprétation de celle-ci par les juridictions nationales, selon laquelle les employeurs ne sont pas tenus d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

41 Il ressort du dossier dont dispose la Cour que, à la suite de cet arrêt, le législateur espagnol a procédé, par le décret-loi royal 8/2019, à une modification du statut des travailleurs en introduisant, à son article 34, paragraphe 9, une obligation générale, à la charge des employeurs, d'établir un système d'enregistrement du temps de travail effectif exécuté par chaque travailleur.

42 À cet égard, le gouvernement espagnol affirme, dans ses observations écrites, que, même si le statut des travailleurs qualifie la relation de travail des employés de maison de relation de travail à caractère spécial, les dispositions de ce statut, y compris celles relatives à l'obligation d'enregistrement du temps de travail, sont applicables aux employés de maison, pour autant qu'il n'existe pas de dispositions spécifiques dérogatoires.

43 Or, selon ce même gouvernement, en ce qui concerne l'enregistrement du temps de travail, les seules dispositions dérogatoires du décret royal 1620/2011 sont celles figurant à son article 9, paragraphes 3 et 3 bis, qui concernent, d'une part, les obligations d'enregistrement visées à l'article 35, paragraphe 5, du statut des travailleurs, relatif au contrôle des heures supplémentaires et, d'autre part, l'article 12, paragraphe 4, sous c), de ce statut, relatif au contrôle des heures effectuées dans le cadre de contrats de travail à temps partiel.

44 Étant donné que l'article 34, paragraphe 9, du statut des travailleurs ne serait pas visé par l'article 9, paragraphes 3 et 3 bis, du décret royal 1620/2011, il n'existerait aucune dérogation à l'obligation d'enregistrement du temps de travail journalier des employés de maison, contrairement à ce qui semblerait ressortir d'une interprétation jurisprudentielle de cet article 9, paragraphe 3, voire d'une pratique administrative fondée sur cette disposition, exonérant les employeurs relevant du secteur du travail domestique de l'obligation d'enregistrer le temps de travail.

45 À cet égard, il convient de rappeler qu'il n'appartient pas à la Cour de se prononcer, dans le cadre d'un renvoi préjudiciel, sur l'interprétation des dispositions nationales et de juger si l'interprétation qu'en donne la juridiction de renvoi est correcte. En effet, il incombe à la Cour de prendre en compte, dans le cadre de la répartition des compétences entre les juridictions de l'Union et les juridictions nationales, le contexte factuel et réglementaire dans lequel s'insèrent les questions préjudicielles, tel que défini par la décision de renvoi (arrêt du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 48 ainsi que jurisprudence citée).

46 Il y a donc lieu de comprendre la question préjudicielle comme visant non seulement la disposition de l'article 9, paragraphe 3, du décret royal 1620/2011 en tant que telle, mais également l'interprétation de celle-ci par les juridictions nationales ou la pratique administrative nationale qui se fonde sur cette disposition.

47 Il importe à cet égard de rappeler que, selon une jurisprudence constante, l'obligation des États membres, découlant d'une directive, d'atteindre le résultat prévu par celle-ci ainsi que leur devoir, en vertu de l'article 4, paragraphe 3, TUE, de prendre toutes mesures générales ou particulières propres à assurer l'exécution de cette obligation s'imposent à toutes les autorités des États membres, y compris, dans le cadre de leurs compétences, aux autorités juridictionnelles (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 68).

48 Il s'ensuit que, en appliquant le droit national, les juridictions nationales appelées à l'interpréter sont tenues de prendre en considération l'ensemble des règles de ce droit et de faire application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci afin d'aboutir, dans la mesure du possible, à une interprétation conforme à la lumière du texte ainsi qu'à la finalité de la directive en cause pour

atteindre le résultat fixé par celle-ci. L'exigence d'une interprétation conforme inclut l'obligation, pour les juridictions nationales, de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, points 69 et 70).

49 Or, eu égard à la jurisprudence mentionnée aux points 38 à 40 du présent arrêt, force est de constater que l'interprétation jurisprudentielle d'une disposition nationale ou une pratique administrative qui se fonde sur une telle disposition, en vertu desquelles les employeurs sont exemptés de mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier de chaque employé de maison, et qui privent dès lors les employés de maison de la possibilité de déterminer de façon objective et fiable le nombre d'heures de travail effectuées et leur répartition dans le temps, ne respecte manifestement pas les dispositions de la directive 2003/88, et plus précisément les droits découlant des articles 3, 5 et 6 de cette directive, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

50 En revanche, il ressort de la jurisprudence mentionnée au point 34 du présent arrêt que l'obligation générale d'enregistrement du temps de travail ne fait pas obstacle à ce qu'une réglementation nationale prévoie des particularités soit en raison du secteur d'activité concerné, soit en raison des spécificités de certains employeurs, notamment leur taille, pour autant que cette réglementation fournit aux employés des moyens effectifs de nature à garantir le respect des règles relatives, notamment, à la durée maximale hebdomadaire de travail.

51 Ainsi, un système obligeant les employeurs à mesurer la durée du temps de travail journalier de chaque employé de maison peut prévoir, en raison des particularités du secteur du travail domestique, des dérogations pour ce qui est des heures supplémentaires et du travail à temps partiel, pour autant que celles-ci ne vident pas de sa substance la réglementation en cause, ce qu'il appartiendra, en l'occurrence, à la juridiction de renvoi, seule compétente pour interpréter et appliquer le droit national, de vérifier.

52 S'agissant de la prétendue discrimination indirecte fondée sur le sexe, il convient de rappeler qu'il ressort de l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2006/54 que constitue une telle discrimination 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.

53 L'existence d'un tel désavantage particulier est susceptible d'être établie, notamment, s'il est prouvé que ladite disposition, ledit critère ou ladite pratique affecte négativement une proportion significativement plus importante des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe. Il incombe au juge national d'apprécier dans quelle mesure les données statistiques produites devant lui sont fiables et si elles prennent en compte tant l'ensemble des travailleurs soumis à la réglementation nationale en cause que les proportions respectives des travailleurs qui sont et qui ne sont pas affectés par la prétendue différence de traitement [voir, en ce sens, arrêt du 24 février 2022, TGSS (Chômage des employés de maison), C-389/20, EU:C:2022:120, points 41 et 43 ainsi que jurisprudence citée].

54 En effet, le juge national doit non seulement prendre en considération l'ensemble des travailleurs soumis à la réglementation nationale dans laquelle la différence de traitement trouve sa source, mais également comparer les proportions respectives des travailleurs qui sont et qui ne sont pas

affectés par la prétendue différence de traitement au sein de la main-d'œuvre féminine relevant du champ d'application de cette réglementation et les mêmes proportions au sein de la main-d'œuvre masculine en relevant [voir, en ce sens, arrêt du 24 février 2022, TGSS (Chômage des employés de maison), C-389/20, EU:C:2022:120, point 42 et jurisprudence citée].

55 En l'occurrence, la juridiction de renvoi semble se fonder sur l'arrêt du 24 février 2022, TGSS (Chômage des employés de maison) (C-389/20, EU:C:2022:120), et les statistiques qui y sont indiquées pour tenir pour acquis le fait que la requérante au principal fait partie d'un groupe de travailleurs clairement féminisé.

56 Il en découlerait que l'interprétation jurisprudentielle d'une disposition nationale et/ou une pratique administrative qui se fonde sur une telle disposition, en vertu desquelles les employeurs sont exemptés de leur obligation de mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier de chaque employé de maison, désavantagerait particulièrement les travailleurs de sexe féminin par rapport aux travailleurs de sexe masculin.

57 Une telle interprétation jurisprudentielle et/ou une telle pratique administrative constitueraient une discrimination indirecte fondée sur le sexe, à moins qu'elle ne soit justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. Tel est le cas si la disposition concernée poursuit un objectif légitime de politique sociale, est apte à atteindre cet objectif et est nécessaire à cet effet, étant entendu qu'elle ne saurait être considérée comme étant propre à garantir l'objectif invoqué que si elle répond véritablement au souci de l'atteindre et si elle est mise en œuvre de manière cohérente et systématique [arrêt du 24 février 2022, TGSS (Chômage des employés de maison), C-389/20, EU:C:2022:120, point 48 et jurisprudence citée].

58 S'agissant de l'existence d'un facteur objectif de nature à justifier une discrimination indirecte, il importe de rappeler que, conformément à la jurisprudence, une telle discrimination ne peut être admise que si elle poursuit un objectif légitime compatible avec le traité et se justifie par des raisons impérieuses d'intérêt général. Encore faut-il, en pareil cas, que l'application de la mesure en cause soit propre à garantir la réalisation de l'objectif en cause et n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif, étant entendu qu'elle ne saurait être considérée comme étant propre à garantir l'objectif invoqué que si elle répond véritablement au souci de l'atteindre et si elle est mise en œuvre de manière cohérente et systématique [voir, en ce sens, arrêt du 24 février 2022, TGSS (Chômage des employés de maison), C-389/20, EU:C:2022:120, points 48 et 51 ainsi que jurisprudence citée].

59 Dans ce contexte, la Cour a itérativement jugé que, bien que, en choisissant les mesures susceptibles de réaliser les objectifs de leur politique sociale et de l'emploi, les États membres disposent d'une large marge d'appréciation, il incombe toutefois à l'État membre concerné, en sa qualité d'auteur de la règle présumée discriminatoire, de faire apparaître que cette règle est justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe [voir, en ce sens, arrêt du 24 février 2022, TGSS (Chômage des employés de maison), C-389/20, EU:C:2022:120, point 52 et jurisprudence citée].

60 En l'occurrence, la demande de décision préjudicielle ne contient aucune référence à l'objectif poursuivi par la pratique en cause au principal et le gouvernement espagnol n'a pas présenté d'observations à cet égard.

61 Par conséquent, il incombe en définitive à la juridiction de renvoi de vérifier si la situation en cause au principal constitue également une discrimination indirecte fondée sur le sexe, au sens de l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2006/54.

62 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la question posée que les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale ainsi qu'à son interprétation par les juridictions nationales ou à une pratique administrative qui se fonde sur une telle réglementation, en vertu desquelles les employeurs domestiques sont exonérés de l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail effectué par les employés de maison, privant dès lors ces derniers de la possibilité de déterminer de façon objective et fiable le nombre d'heures de travail effectuées et leur répartition dans le temps.

Sur les dépens

63 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 (septième chambre) dit pour droit :

Les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,

doivent être interprétés en ce sens que :

ils s'opposent à une réglementation nationale ainsi qu'à son interprétation par les juridictions nationales ou à une pratique administrative qui se fonde sur une telle réglementation, en vertu desquelles les employeurs domestiques sont exonérés de l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail effectué par les employés de maison, privant dès lors ces derniers de la possibilité de déterminer de façon objective et fiable le nombre d'heures de travail effectuées et leur répartition dans le temps.

Signatures