ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

10 mars 2005 *

Dans l'affaire C-196/02,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par l'Eirinodikeio Athinon (Grèce), par décision du 13 mai 2002, parvenue à la Cour le 27 mai 2002, dans la procédure

Vasiliki Nikoloudi

contre

Organismos Tilepikoinonion Ellados AE,

LA COUR (première chambre),

composée de M. P. Jann, président de chambre, MM. A. Rosas (rapporteur), A. La Pergola, S. von Bahr et K. Schiemann, juges,

* Langue de procédure: le grec.

avocat général: Mme C. Stix-Hackl,
greffier: M. R. Grass,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

— pour Mme Nikoloudi, par Me N. Zelios, dikigoros,

— pour Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, par Mes P. Vallis et A. Margariti, dikigori,

— pour le gouvernement hellénique, par M. S. A. Spyropoulos et Mme E.-M. Mamouna, en qualité d'agents,

— pour la Commission des Communautés européennes, par Mmes M. Patakia et N. Yerrell, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 29 avril 2004,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 119 du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE) ainsi que des directives 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45, p. 19), et 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39, p. 40).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Mme Nikoloudi à son employeur, la société de droit grec Organismos Tilepikoinonion Ellados AE (organisme national des télécommunications, ci-après l'«OTE»), pour lequel elle a travaillé, à temps partiel, en tant que technicienne de surface, au sujet de son exclusion de la possibilité, prévue par des conventions collectives en la matière, d'intégration dans le personnel titulaire de ce dernier.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

3 L'article 119 du traité consacre le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

4 Selon l'article 1er, premier alinéa, de la directive 75/117, ce principe implique «l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe».

5 La directive 76/207 vise à l'élimination, concernant les conditions de travail et d'accès aux emplois ou aux postes de travail, de toute discrimination fondée sur le sexe.

6 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), devait être transposée par les États membres le 1er janvier 2001, au plus tard. Elle s'applique aux situations couvertes, notamment, par l'article 119 du traité et par les directives 75/117 et 76/207.

7 En vertu de l'article 4 de ladite directive, les États membres «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».

La réglementation nationale

8 Le statut général du personnel de l'OTE prévoit, à son article 2, paragraphe 1, que ledit personnel se compose de travailleurs titulaires et de travailleurs temporaires. Il ressort du dossier que le personnel titulaire de l'OTE ne comprend que des personnes employées à plein temps.

9 Le personnel temporaire est composé de travailleurs embauchés par contrat à durée déterminée ou, selon l'article 24a, paragraphe 2, dudit statut et, à titre d'exception, par contrat à durée indéterminée s'agissant, d'une part, de la fonction de technicienne de surface travaillant à temps partiel [sous a)] et, d'autre part, de l'embauche de personnes dépendant d'un employé décédé, en raison des problèmes économiques familiaux résultant de ce décès [sous c)].

10 L'article 3, paragraphe v), sous d), du statut général de l'OTE réserve aux femmes la fonction de technicienne de surface.

11 L'article 5, paragraphe 9, du statut général de l'OTE, dans sa version applicable jusqu'au 1er janvier 1996, écartait totalement les périodes de travail à temps partiel du calcul de l'ancienneté de service, alors qu'une modification, intervenue à cette date, prévoit, lors de ce calcul, une imputation proportionnelle de la période d'emploi à temps partiel. S'agissant des techniciennes de surface faisant partie du personnel temporaire, cette modification précise que les trois heures quotidiennes de service accomplies par celles travaillant à temps partiel sont prises en compte comme équivalant à la moitié de la durée d'un emploi à plein temps.

12 Les conventions collectives catégorielles des 2 novembre 1987 et 10 mai 1991 (ci-après les «conventions litigieuses»), conclues entre l'OTE et l'Omospondia Ergazomenon OTE (fédération des employés de l'OTE), régissent l'intégration, sous certaines conditions, du personnel temporaire de l'OTE dans le personnel titulaire. Il ressort du dossier que ces conventions sont fondées sur l'article 66, paragraphe 1, du statut général de l'OTE, qui prévoit l'engagement «de manière définitive» du personnel temporaire travaillant à plein temps en vertu d'un contrat à durée indéterminée.

13 Ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, la première de ces conventions litigieuses n'envisageait une demande de titularisation que de la part du personnel temporaire ayant accompli au moins deux ans de service continu dans un emploi à plein temps. Or, la seconde desdites conventions, par laquelle aucune durée de service effectuée préalablement n'était exigée, a néanmoins été interprétée et appliquée par l'OTE comme ne concernant que le personnel travaillant à plein temps.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

14 Le 1er septembre 1978, Mme Nikoloudi a été embauchée par l'OTE, en qualité d'agent temporaire, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Elle a été employée comme technicienne de surface, travaillant à temps partiel, jusqu'au 27 novembre 1996. Le 28 novembre 1996, son contrat a été transformé en contrat à plein temps. Ayant atteint la limite d'âge, elle a été mise à la retraite depuis le 17 août 1998.

15 Il ressort du dossier qu'aucune des conventions litigieuses n'a été appliquée à Mme Nikoloudi jusqu'à sa mise à la retraite au motif qu'elle exerçait un travail à temps partiel.

16 Ayant été exclue de la possibilité, prévue par lesdites conventions, d'intégrer le personnel titulaire, Mme Nikoloudi a saisi la juridiction de renvoi en soutenant que cette exclusion constituait une discrimination fondée sur le sexe, prohibée par le droit communautaire.

17 Elle considère également que, l'article 5, paragraphe 9, du statut général de l'OTE, tant dans sa version originale que dans sa version modifiée du 1er janvier 1996, serait contraire au droit communautaire et, de ce fait, inapplicable.

18 Enfin, Mme Nikoloudi estime que, par une prise en compte de toute la durée de l'emploi à temps partiel dans le calcul de son ancienneté dans le service, elle aurait bénéficié d'une différence de salaire à son profit d'un montant de 5 834,43 euros pour la période allant du 28 novembre 1996 au 17 août 1998.

19 Par son recours, Mme Nikoloudi a demandé que l'OTE soit condamné à lui verser ce montant ainsi que les intérêts y afférents.

20 L'OTE a fait valoir que Mme Nikoloudi n'a pas été titularisée parce que, conformément à l'exigence appliquée, selon lui, sans discrimination et indépendamment de la spécialité du personnel ou du sexe de celui-ci, un emploi à plein

temps constitue une condition préalable à la titularisation du personnel temporaire. De plus, en vertu de l'article 5, paragraphe 9, du statut général de l'OTE, l'emploi à temps partiel n'aurait pu être pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de Mme Nikoloudi qu'à partir du 1er janvier 1996.

21 Dans ces circonstances, l'Eirinodikeio Athinon, considérant que le litige dont il a été saisi nécessitait l'interprétation de dispositions communautaires, a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Doit-on considérer comme compatible avec les exigences qui découlent de [l'article 119 du traité] et des directives 75/117 et 76/207 l'existence et l'application d'une disposition réglementaire comme, en l'espèce, la disposition de l'article 24a, paragraphe 2, sous a), du statut général du personnel de [l'OTE], qui prévoit que (seulement) des femmes sont embauchées comme techniciennes de surface par un contrat de travail à durée indéterminée pour un emploi à temps partiel ou intermittent?

Au vu de la jurisprudence de la Cour, et compte tenu du fait que l'emploi à temps partiel est lié à une rémunération réduite, peut-on interpréter la disposition litigieuse en ce sens qu'elle constitue d'emblée une discrimination directe en raison du sexe, étant donné qu'elle lie directement l'emploi à temps partiel au sexe des salariés (femmes) et qu'elle défavorise ainsi uniquement des femmes?

2) Le fait que les dispositions de la convention collective catégorielle conclue le 2 novembre 1987 entre l'OTE et l'Omospondia Ergazomenon OTE (fédération des employés de l'OTE) ont exclu, comme en l'espèce, les techniciennes de surface temporaires, employées à temps partiel par un contrat à durée

indéterminée, de la possibilité d'être intégrées dans le personnel titulaire (et cela indépendamment de la durée du contrat de travail à temps partiel), au motif que ladite convention exigeait au moins deux ans de service dans un emploi à plein temps, est-il contraire à [l'article 119 du traité] et aux directives précitées ou à une autre règle du droit communautaire en tant que discrimination indirecte fondée sur le sexe, si l'on suppose que cette disposition (malgré son caractère apparemment neutre — elle ne comporte pas en effet de référence au sexe des salariés) a exclu seulement et exclusivement les femmes techniciennes de surface, étant donné qu'il n'y avait pas d'hommes employés à temps partiel par un contrat à durée indéterminée ni dans la branche 'services généraux' (dont relèvent les techniciennes de surface) ni dans aucune autre branche du personnel de l'OTE?

3) Lorsqu'il a appliqué la convention collective catégorielle conclue le 10 mai 1991 entre l'OTE et l'Omospondia Ergazomenon OTE, l'OTE a, en vue de l'intégration (mise en période de stage) des temporaires, exigé un contrat de travail à durée indéterminée dans un emploi à plein temps.

Faut-il considérer que l'exclusion des techniciennes de surface employées à temps partiel (indépendamment de la durée de leur contrat), comme dans la présente espèce, constitue une discrimination indirecte, inadmissible, fondée sur le sexe, relevant de dispositions du droit communautaire ([article 119 du traité] ainsi que des directives 75/117 et 76/207), au vu du fait que la convention collective catégorielle excluait uniquement des femmes techniciennes de surface, étant donné qu'aucun homme n'était engagé à temps partiel pour une durée indéterminée dans aucune branche du personnel de l'OTE?

4) Conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphe 9, du statut général du personnel de l'OTE, dans la version applicable jusqu'au 1er janvier 1996, l'emploi à temps partiel n'avait absolument pas été pris en compte dans l'ancienneté pour l'établissement de meilleures conditions salariales. Depuis le

1er janvier 1996, cette disposition a été modifiée au moyen d'une convention collective catégorielle et il a été décidé que l'emploi à temps partiel est pris en compte comme équivalant à la moitié d'un emploi à plein temps de même durée.

Si l'on suppose que l'emploi à temps partiel concernait exclusivement ou essentiellement des femmes, les dispositions prévoyant l'exclusion totale de l'emploi à temps partiel (jusqu'au 1er janvier 1996) ou sa 'prise en compte au prorata' par rapport à un emploi à plein temps (à compter du 1er janvier 1996), peuvent-elles, à la lumière également de la jurisprudence de la Cour, être interprétées en ce sens qu'elles introduisent une discrimination indirecte, fondée sur le sexe, interdite (selon les règles du droit communautaire) et, par conséquent, qu'il convient d'inclure dans leur ancienneté toute la durée d'un emploi à temps partiel?

5) Si la Cour répond de manière affirmative aux questions 1 à 4, précitées, en ce sens que les dispositions litigieuses figurant dans la réglementation et les conventions collectives sont effectivement contraires à l'ordre juridique communautaire, qui supporte la charge de la preuve lorsqu'un salarié fait valoir que le principe de l'égalité de traitement a été violé à son détriment?»

Appréciation de la Cour

Observations liminaires

22 À titre liminaire, il y a lieu d'apporter deux précisions à propos des questions posées par la juridiction de renvoi. Premièrement, il convient de constater que, dans l'affaire au principal, il est question d'une possibilité de titularisation, accordée en vertu d'une convention collective, au bénéfice du personnel temporaire de l'OTE ayant

conclu un contrat à durée indéterminée. Dans le contexte de la titularisation, il est évident que la nature d'un contrat à durée déterminée est fondamentalement différente de celle d'un contrat à durée indéterminée ou encore d'un poste titularisé. Par conséquent, les travailleurs ayant conclu un contrat à durée déterminée ne se trouvent pas dans une situation comparable, au regard de la titularisation, à celle de travailleurs occupant des postes en vertu d'un contrat à durée indéterminée. Dès lors, l'examen des questions préjudicielles ne portera que sur ces derniers.

23 Deuxièmement, malgré une réglementation nationale qui semble ne prévoir comme agent temporaire travaillant à temps partiel que les techniciennes de surface, l'OTE prétend avoir, de manière répétée, procédé à l'embauche d'hommes par contrat à durée indéterminée, pour un travail à temps partiel.

24 Dès lors, il convient de comprendre les deuxième et troisième questions, qui ont trait à la discrimination indirecte, comme visant l'hypothèse où les affirmations de l'OTE se révéleraient exactes et, partant, ces hommes auraient également été exclus de la possibilité de titularisation offerte par les conventions litigieuses. Par contre, la première question, ayant trait à la discrimination directe, repose sur la prémisse que seules les techniciennes de surface ont été exclues de ladite possibilité de titularisation. Ces deux hypothèses étant mutuellement exclusives, il appartient au juge de renvoi de vérifier dans lequel des deux cadres se situe l'affaire au principal.

Sur la première question

25 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si le droit communautaire s'oppose à une disposition telle que l'article 24a, paragraphe 2, sous a), du statut général de l'OTE, qui réserve aux seules techniciennes de surface et, partant, aux femmes, l'embauche pour une durée indéterminée

s'agissant d'un travail à temps partiel et, plus particulièrement, si une telle disposition constitue, en soi, une discrimination directe, fondée sur le sexe, étant donné qu'elle lie l'emploi à temps partiel aux personnes de sexe féminin, défavorisant financièrement ces dernières.

26 Il convient de s'interroger d'abord sur l'existence d'un même travail, ou d'un travail de même valeur afin d'identifier des situations comparables à celle de Mme Nikoloudi et, ainsi, d'être en mesure d'appliquer le principe d'égalité de traitement au cas d'espèce.

27 Or, contrairement à ce qu'ont soutenu la Commission et le gouvernement hellénique, le fait qu'il n'existe pas au sein de l'OTE d'homme exerçant le même travail que celui accompli par Mme Nikoloudi ne fait pas obstacle à l'application de ce principe.

28 Pour ce qui est de l'égalité des rémunérations et au regard du libellé même de l'article 119 du traité ainsi que de la jurisprudence, il convient de constater que le travail pouvant servir de comparaison ne devrait pas être nécessairement le même que celui accompli par la personne qui invoque ledit principe d'égalité à son profit (voir, notamment, arrêts du 30 mars 2000, JämO, C-236/98, Rec. p. I-2189, point 49, et du 17 septembre 2002, Lawrence e.a., C-320/00, Rec. p. I-7325, point 4). Le fait qu'une comparaison soit établie dans le cadre de la directive 76/207 ne changerait en rien cette conclusion.

29 Il appartient à la juridiction nationale, seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer si, compte tenu d'éléments factuels relatifs à la nature des travaux effectués et aux conditions dans lesquelles ils sont effectués, un travail de même valeur que celui accompli par Mme Nikoloudi existe au sein de l'OTE, et ceci sans nécessairement tenir compte de l'horaire selon lequel le travail est accompli (voir, en ce sens, arrêts du 31 mai 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Rec. p. I-1275, point 43, et JämO, précité, points 20 et 49).

30 Si tel est le cas et, partant, si des situations comparables à celle de Mme Nikoloudi existent, il convient de s'interroger ensuite sur la prétendue différence de traitement afin de vérifier si elle est directement fondée sur le sexe.

31 En l'occurrence, il s'agit du personnel temporaire embauché pour une durée indéterminée. Il ressort du dossier qu'un tel contrat n'est autorisé, en vertu de l'article 24a, paragraphe 2, du statut général de l'OTE, que pour les deux cas de figure évoqués au point 9 du présent arrêt, à savoir, d'une part, la fonction de technicienne de surface travaillant à temps partiel et, d'autre part, l'embauche de personnes dépendant d'un employé décédé. Dès lors, la différence de traitement en l'espèce au principal trouve son origine dans le fait que le travail de technicienne de surface régi par un contrat en vertu de la disposition sous a) dudit article est accompli à temps partiel, tandis que les contrats conclus en vertu de la disposition sous c) du même article, qui sont, par ailleurs, neutres quant au sexe du travailleur, ne comportent pas cette précision.

32 Or, il ressort de la décision de renvoi que selon l'article 3, paragraphe v), sous d), du statut général de l'OTE, disposition ayant force de loi, seules les femmes peuvent être embauchées, en vertu de l'article 24a, paragraphe 2, sous a), dudit statut, en tant que techniciennes de surface à temps partiel et que, partant, elles seules peuvent avoir conclu un contrat à durée indéterminée pour un travail à temps partiel.

33 En l'occurrence, l'OTE fait valoir que le poste de technicienne de surface à temps partiel, justifié par l'existence de locaux ayant une petite surface de nettoyage, a été réservé aux femmes afin de les favoriser et de répondre à leurs besoins spécifiques.

34 S'il est vrai que les catégories de travailleurs composées de personnes d'un seul sexe sont autorisées, notamment par l'article 2, paragraphes 2 et 4, de la directive 76/207, et que, dès lors, la création d'une catégorie de travailleurs exclusivement féminins ne constitue pas, en soi, une discrimination directe au détriment des femmes, il y a lieu, toutefois, de constater que l'instauration, par la suite, d'un traitement défavorable par référence à cette catégorie, qu'il soit relatif à l'égalité de traitement ou des rémunérations, pourrait revenir à constituer une telle discrimination.

35 S'agissant d'abord de l'égalité de traitement, dans l'affaire au principal, a été titularisé tout travailleur ayant un contrat à durée indéterminée, à l'exception de ceux travaillant à temps partiel, à savoir les techniciennes de surface.

36 Il s'ensuit que le critère d'emploi à plein temps, en tant que condition préalable à la titularisation, tout en étant apparemment neutre quant au sexe du travailleur, revient à exclure une catégorie de travailleurs qui ne peut être composée, en vertu des articles 3, paragraphe v), sous d), et 24a, paragraphe 2, du statut général de l'OTE, lus ensemble, autrement que de femmes. Dès lors qu'un tel critère ne rend pas incomparable, au regard de la titularisation, deux situations qui sont, pour le reste, comparables, il constitue une discrimination directe fondée sur le sexe.

37 S'agissant ensuite de l'égalité des rémunérations, il convient de constater, en premier lieu, que rien dans le dossier ne laisse entendre qu'il existe une différence de taux de rémunération des travailleurs à temps partiel par rapport à ceux travaillant à plein temps.

38 En tout état de cause, il y a lieu de rappeler, ainsi que le fait Mme l'avocat général au point 33 de ses conclusions, que le fait que le travail à temps partiel soit rémunéré sur une base horaire inférieure à la rémunération du travail à plein temps ne permet

pas de conclure systématiquement à l'existence d'une discrimination, pour autant que la différence de rémunération entre le travail à temps partiel et le travail à plein temps s'explique par l'intervention de facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (voir, en ce sens, arrêt du 31 mars 1981, Jenkins, 96/80, Rec. p. 911, points 10 et 11). La Cour ne dispose pas, en l'espèce, des éléments nécessaires pour un tel examen.

39 En second lieu et en réponse à la précision apportée à sa question par la juridiction de renvoi, il apparaît que rien n'empêche les femmes de travailler à plein temps. En effet, tel fut le cas de Mme Nikoloudi du 28 novembre 1996 jusqu'à sa retraite. Dès lors, le simple fait que les femmes ayant choisi de bénéficier de l'option de travailler à temps partiel soient moins rémunérées que leurs collègues accomplissant un travail à plein temps, en ce qu'elles travaillent moins que ces dernières, ne constitue pas, en soi, une discrimination directe, même au cas où seules les femmes travaillent à temps partiel.

40 Au vu des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que le droit communautaire, notamment l'article 119 du traité et la directive 76/207, doit être interprété en ce sens que l'existence et l'application d'une disposition telle que l'article 24a, paragraphe 2, sous a), du statut général de l'OTE, qui réserve aux seules techniciennes de surface et, partant, uniquement aux femmes, l'embauche par contrat à durée indéterminée pour un travail à temps partiel, ne constituent pas, en elles-mêmes, une discrimination directe, fondée sur le sexe, au détriment des femmes. Toutefois, l'exclusion, par la suite, d'une possibilité de titularisation par référence, apparemment neutre quant au sexe du travailleur, à une catégorie de travailleurs qui, en vertu d'une réglementation nationale ayant force de loi, est composée exclusivement de femmes constitue une discrimination directe fondée sur le sexe au sens de la directive 76/207. Pour qu'il n'y ait pas de discrimination directe fondée sur le sexe, l'élément caractérisant la catégorie à laquelle appartient le travailleur exclu doit être de nature à placer ce travailleur dans une situation objectivement différente, au regard de la titularisation, à celle de ceux pouvant en bénéficier.

Sur les deuxième et troisième questions

41 Par ses deuxième et troisième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'exclusion, opérée au moyen des conventions litigieuses, de la possibilité d'intégration dans le personnel titulaire du personnel temporaire travaillant à temps partiel constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

42 En posant ces questions, la juridiction de renvoi part de la prémisse que ladite exclusion frappe uniquement le personnel féminin, aucun travailleur masculin n'étant employé, selon elle, par l'OTE à temps partiel pour une durée indéterminée. Si tel est le cas, et à la lumière de la réponse donnée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre aux deuxième et troisième questions.

43 Toutefois, il ressort du dossier que l'OTE prétend avoir, de manière répétée, procédé à l'embauche d'hommes par de tels contrats pour un travail à temps partiel. De surcroît, le juge de renvoi, par le libellé de sa quatrième question, indique que le travail à temps partiel pourrait ne concerner qu'essentiellement, au lieu d'exclusivement, les femmes. Partant, une réponse à ces deux questions demeure utile dans la mesure où le groupe de travailleurs ayant été exclu de la possibilité de titularisation pourrait être composé aussi bien d'hommes que de femmes.

44 En effet, selon une jurisprudence constante, une mesure nationale comporte une discrimination indirecte lorsque, tout en étant formulée de façon neutre, elle désavantage en fait un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes (voir arrêts du 2 octobre 1997, Gerster, C-1/95, Rec. p. I-5253, point 30; Kording, C-100/95, Rec. p. I-5289, point 16, et du 12 octobre 2004, Wippel, C-313/02, Rec. p. I-9483, point 43).

45 En l'espèce, il ressort clairement du dossier que les conventions litigieuses défavorisent, au sein de la catégorie d'agents temporaires ayant conclu un contrat à durée indéterminée, les travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à plein temps dans la mesure où seuls ces derniers peuvent bénéficier de la possibilité de titularisation offerte par lesdites conventions.

46 Or, il appartient au juge national de vérifier si l'OTE a effectivement procédé à l'embauche d'hommes par de tels contrats pour un travail à temps partiel et, le cas échéant, de constater si, au sein de la catégorie défavorisée de travailleurs employés à temps partiel pour une durée indéterminée, un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes a été exclu de cette possibilité de titularisation en application des dispositions des conventions litigieuses.

47 Dans un tel cas, il convient de constater que des dispositions telles que celles en cause au principal aboutissent en fait à une discrimination des travailleurs féminins par rapport aux travailleurs masculins et doivent, en principe, être considérées comme contraires à l'article 3 de la directive 76/207 en ce qu'elles concernent l'accès aux postes titularisés de travail au sens de l'article 3 de celle-ci. Il n'en irait autrement qu'au cas où la différence de traitement entre les deux catégories de travailleurs se justifierait par des facteurs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (voir, en ce sens, arrêts du 13 juillet 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Rec. p. 2743, point 12, et du 11 septembre 2003, Steinicke, C-77/02, Rec. p. I-9027, point 57).

48 Il appartient à la juridiction nationale, qui est seule compétente pour apprécier les faits et pour interpréter la législation nationale, de déterminer si une telle justification existe. Il convient à cet égard de vérifier, à la lumière de l'ensemble des éléments pertinents et en tenant compte de la possibilité d'atteindre, par d'autres moyens, les objectifs poursuivis par les dispositions en cause, si lesdits objectifs apparaissent comme étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe et si ces dispositions, en tant que moyens destinés à atteindre certains objectifs, sont à même de contribuer à leur réalisation (voir, en ce sens, arrêts précités Rinner-Kühn, point 15, et Steinicke, point 58).

49 Toutefois, même s'il appartient à la juridiction nationale, dans le cadre d'un renvoi préjudiciel, de constater l'existence de telles raisons objectives dans le cas concret dont elle est saisie, la Cour, appelée à fournir au juge national des réponses utiles, est compétente pour donner des indications, tirées du dossier de l'affaire au principal ainsi que des observations écrites et, le cas échéant, orales qui lui ont été soumises, de nature à permettre à la juridiction nationale de statuer (voir arrêts du 30 mars 1993, Thomas e.a., C-328/91, Rec. p. I-1247, point 13, et Steinicke, précité, point 59).

50 À cet égard, il convient de relever que, bien que seuls les travailleurs à temps partiel, dans leur ensemble, aient été exclus de la possibilité de titularisation, aucune justification en ce qui concerne ce choix n'a été apportée à la connaissance de la Cour.

51 En effet, en ce qui concerne les observations soumises par l'OTE, il y a lieu de constater que la justification selon laquelle l'élément d'emploi à temps partiel constituerait une raison suffisante, étrangère au sexe, pour expliquer la différence de traitement en cause ne saurait être retenue. Il doit également en être ainsi s'agissant de la justification selon laquelle cette même différence de traitement serait fondée sur des raisons objectives d'intérêt général public et social en ce que l'entreprise nationale d'utilité publique ne devrait pas supporter de charges démesurées.

52 À supposer même que ce dernier argument de l'OTE vise à faire valoir un but légitime relevant de la politique de développement économique et de création d'emplois, il constitue toutefois une simple affirmation d'ordre général insuffisante pour faire apparaître que l'objectif des mesures en cause est étranger à toute discrimination fondée sur le sexe (voir, en ce sens, arrêt du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez, C-167/97, Rec. p. I-623, point 76).

53 De surcroît, si des considérations d'ordre budgétaire peuvent être à la base des choix de politique sociale d'un État membre et influencer la nature ou l'étendue des

mesures de protection sociale qu'il souhaite adopter, elles ne constituent toutefois pas en elles-mêmes un objectif poursuivi par cette politique et, partant, ne sauraient justifier une discrimination au détriment de l'un des sexes (voir arrêts du 24 février 1994, Roks e.a., C-343/92, Rec. p. I-571, point 35, et Steinicke, précité, point 66).

54 Dès lors, si le juge national estime qu'une justification des dispositions en cause au principal fait défaut, reste à trancher la question de savoir s'il aurait fallu appliquer à Mme Nikoloudi la première des conventions litigieuses, qui exigeait une ancienneté de deux ans de travail à plein temps, ou la seconde.

55 Concernant l'ancienneté, qui fait l'objet d'une appréciation spécifique dans le cadre de la réponse à la quatrième question (voir, notamment, points 61 à 65 du présent arrêt), il suffit de rappeler ici que, s'il est vrai, ainsi que le relève Mme l'avocat général au point 50 de ses conclusions, que l'ancienneté va de pair avec l'expérience et qu'elle met généralement le travailleur en mesure de mieux s'acquitter de ses prestations, l'objectivité d'un tel critère dépend de toutes les circonstances de chaque cas (voir, en ce sens, arrêts du 7 février 1991, Nimz, C-184/89, Rec. p. I-297, point 14; Gerster, précité, point 39, et Kording, précité, point 23).

56 Il s'ensuit que la juridiction nationale doit s'interroger sur l'objectif visé par la première des conventions litigieuses en ce qu'elle soumettait la possibilité de titularisation à une condition de deux ans de travail à plein temps. En effet, il lui incombe de vérifier, au regard de cet objectif, si ladite condition aurait dû être appliquée également aux travailleurs à temps partiel ou si les circonstances de l'affaire au principal justifiaient que cette condition soit appliquée proportionnellement au temps de travail. Ainsi, dans le cas d'un emploi accompli à temps partiel, tel que celui de Mme Nikoloudi, cette condition d'ancienneté aurait été de quatre ans. Il apparaît que dans les deux hypothèses, Mme Nikoloudi aurait rempli ladite condition. En tout état de cause, la seconde des conventions litigieuses prévoyait la titularisation sans condition de durée de service et, partant, aurait dû être appliquée également aux travailleurs à temps partiel.

57 Au vu des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux deuxième et troisième questions que, dans l'hypothèse où la prémisse selon laquelle seules les techniciennes de surface travaillant à temps partiel ont été exclues de la possibilité de titularisation se révélerait erronée, et dès lors qu'un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes a été frappé par les dispositions des conventions litigieuses, l'exclusion, opérée par celles-ci, de l'intégration dans le personnel titulaire du personnel temporaire travaillant à temps partiel, constitue une discrimination indirecte. Une telle situation est contraire à l'article 3 de la directive 76/207, à moins que la différence de traitement entre ces travailleurs et ceux travaillant à plein temps se justifie par des facteurs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si tel est le cas.

Sur la quatrième question

58 Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'exclusion totale ou proportionnelle de l'emploi à temps partiel lors du calcul de l'ancienneté du personnel constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe, étant donné qu'elle frappe exclusivement ou essentiellement le personnel féminin. Convient-il, par conséquent, de prendre en compte toute la durée de l'emploi à temps partiel dans ce calcul?

59 À titre liminaire, il y a lieu de préciser que cette question relève du champ d'application de la directive 76/207 et, plus précisément, de son article 5. En effet, il résulte de tout ce qui précède que le litige au principal porte sur les conditions auxquelles les périodes de travail doivent être accomplies afin de permettre au travailleur de se faire reconnaître une certaine ancienneté de service. Partant, il peut se prévaloir, notamment, de la possibilité de titularisation offerte par les conventions litigieuses ainsi que, comme le relève le juge national, de meilleures conditions salariales.

60 S'agissant d'abord de l'exclusion totale de l'emploi à temps partiel lors du calcul de l'ancienneté, exclusion prévue à l'article 5, paragraphe 9, du statut général de l'OTE, dans sa version antérieure au 1er janvier 1996, il convient de relever que, ainsi qu'il a été rappelé aux points 44 et 47 du présent arrêt, il y a discrimination indirecte dès lors que, tout en étant formulée de façon neutre, une mesure nationale désavantage en fait un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes. À cet égard, le libellé même de cette question indique que «l'emploi à temps partiel [concerne] exclusivement ou essentiellement des femmes». Partant, l'exclusion, lors du calcul de l'ancienneté, de toute période d'emploi à temps partiel apparaît être contraire à la directive 76/207, à moins que l'OTE ne puisse établir que la disposition en cause s'explique par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

61 S'agissant ensuite de l'imputation proportionnelle prévue par la modification apportée le 1er janvier 1996 audit article, de l'emploi à temps partiel lors du calcul de l'ancienneté, il y a lieu de rappeler, ainsi qu'il a été fait au point 55 du présent arrêt (et jurisprudence citée), que, s'il est vrai que l'ancienneté va de pair avec l'expérience et qu'elle met généralement le travailleur en mesure de mieux s'acquitter de ses prestations, l'objectivité d'un tel critère dépend de toutes les circonstances de chaque cas et, 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.

62 Dans l'affaire au principal, la prise en compte de l'ancienneté est fondée, selon l'OTE, sur un besoin de l'administration d'apprécier l'expérience professionnelle des travailleurs. Il convient de constater que cet objectif n'exclut en rien l'appréciation également des travailleurs accomplissant leur tâche à temps partiel. La seule question, telle qu'identifiée au point 56 du présent arrêt, est celle de savoir s'il convient d'étendre, proportionnellement à la réduction du temps travaillé, la période au cours de laquelle cette appréciation est faite.

63 Or, ainsi que le relève Mme l'avocat général au point 62 de ses conclusions, la pertinence de cette approche dépend de l'objectif visé par la prise en compte de la durée de service. Cet objectif peut être la récompense de la fidélité à l'entreprise ou la reconnaissance de l'expérience acquise.

64 Toutefois, ainsi qu'il a déjà été rappelé, seule la juridiction nationale est compétente pour apprécier les faits, et il appartient à celle-ci de déterminer, à la lumière de l'ensemble des circonstances, si et dans quelle mesure la disposition en cause est justifiée par des raisons objectives et étrangères à toute discrimination fondée sur le sexe.

65 Si cette juridiction constate que la prise en compte proportionnelle des heures de travail de technicienne de surface, effectuées à temps partiel, est justifiée par de telles raisons, la seule circonstance que la législation nationale frappe un pourcentage beaucoup plus élevé de travailleurs féminins que de travailleurs masculins ne saurait être considérée comme une violation de l'article 5 de la directive 76/207 (voir, en ce sens, arrêts précités, Rinner-Kühn, point 14, ainsi que Seymour-Smith et Perez, point 69).

66 Dès lors, il convient de répondre à la quatrième question que, lorsqu'elle frappe un pourcentage beaucoup plus élevé de travailleurs féminins que de travailleurs masculins, l'exclusion totale de l'emploi à temps partiel lors du calcul de l'ancienneté constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe contraire à la directive 76/207, à moins que cette exclusion ne s'explique par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si tel est le cas. Une imputation proportionnelle de l'emploi à temps partiel, lors dudit calcul, est également contraire à cette directive, à moins que l'employeur n'établisse qu'elle est justifiée par des facteurs dont l'objectivité dépend notamment de l'objectif visé par la prise en compte de l'ancienneté et, dans le cas où il s'agirait d'une reconnaissance de

l'expérience acquise, 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.

Sur la cinquième question

67 Par sa cinquième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, sur qui pèse la charge de la preuve lorsqu'un employé fait valoir que le principe de l'égalité de traitement a été violé à son détriment.

68 La directive 97/80, qui s'applique aux situations couvertes par l'article 119 du traité ainsi que par les directives 75/117 et 76/207, énonce, à son article 4, que les États membres 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 dudit principe.

69 Cette directive a ainsi codifié et expressément étendu au principe de l'égalité de traitement au sens de la directive 76/207 une jurisprudence antérieure selon laquelle la charge de la preuve, incombant, en principe, au travailleur, peut être déplacée lorsque cela s'avère nécessaire pour ne pas priver les travailleurs victimes de discrimination apparente de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations. Ainsi, lorsqu'une mesure qui distingue les employés selon leur temps de travail frappe défavorablement en fait un pourcentage beaucoup plus élevé de personnes de l'un ou de l'autre sexe, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives qui justifient la différence de traitement

constatée (voir arrêts du 27 octobre 1993, Enderby, C-127/92, Rec. p. I-5535, points 13, 14 et 18, ainsi que du 26 juin 2001, Brunnhofer, C-381/99, Rec. p. I-4961, points 52, 53 et 60).

70 Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si la réglementation grecque est conforme à la directive 97/80. Si cet examen fait apparaître un doute sur la conformité de cette réglementation avec ladite directive, il convient de rappeler, en premier lieu, que, selon une jurisprudence constante, dans tous les cas où les dispositions d'une directive apparaissent comme étant, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises, les particuliers sont fondés à les invoquer devant la juridiction nationale à l'encontre de l'État, y compris d'organismes ou d'entités, quelle que soit leur forme juridique, qui sont soumis à l'autorité ou au contrôle de ce dernier ou qui disposent de pouvoirs exorbitants par rapport à ceux qui résultent des règles applicables dans les relations entre particuliers (voir, en ce sens, arrêts du 12 juillet 1990, Foster e.a., C-188/89, Rec. p. I-3313, points 16, 18 et 20, ainsi que du 20 mars 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Rec. p. I-2741, point 69).

71 Toutefois, une directive ne peut pas, par elle-même, créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc pas être invoquée en tant que telle à son encontre (voir, notamment, arrêts du 14 juillet 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec. p. I-3325, point 20, et du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, Rec. p. I-8835, point 108).

72 Partant, il appartient au juge national de s'interroger sur la nature juridique de l'OTE et les circonstances de l'organisation interne de ce dernier afin de veiller à ce que la directive 97/80 ne soit pas invoquée à l'encontre d'un particulier.

73 En second lieu, il convient de rappeler que, en tout état de cause et conformément à une jurisprudence constante, lorsqu'une situation relève du champ d'application d'une directive, la juridiction nationale est tenue, en appliquant son droit national,

d'interpréter ce dernier dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci (voir, notamment, arrêts du 13 novembre 1990, Marleasing, C-106/89, Rec. p. I-4135, point 8; Faccini Dori, précité, point 26, et Pfeiffer e.a., précité, point 113).

74 À cet égard, il importe de relever que, au regard des dix-septième et dix-huitième considérants de la directive 97/80, le résultat visé par celle-ci est, notamment, celui de faire en sorte que soit rendue plus efficace la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement dans la mesure où, si une discrimination apparente existe, il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation dudit principe.

75 Il y a donc lieu de répondre à la cinquième question que, lorsqu'un employé fait valoir que le principe de l'égalité de traitement a été violé à son détriment et que celui-ci établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, le droit communautaire, notamment la directive 97/80, doit être interprété en ce sens qu'il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation dudit principe.

Sur les dépens

76 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (première chambre) dit pour droit:

1) **Le droit communautaire, notamment l'article 119 du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE) et la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, doit être interprété en ce sens que l'existence et l'application d'une disposition telle que l'article 24a, paragraphe 2, sous a), du statut général de l'Organismos Tilepikoinonion Ellados, qui réserve aux seules techniciennes de surface et, partant, uniquement aux femmes, l'embauche par contrat à durée indéterminée pour un travail à temps partiel, ne constituent pas, en elles-mêmes, une discrimination directe, fondée sur le sexe, au détriment des femmes. Toutefois, l'exclusion, par la suite, d'une possibilité de titularisation par référence, apparemment neutre quant au sexe du travailleur, à une catégorie de travailleurs qui, en vertu d'une réglementation nationale ayant force de loi, est composée exclusivement de femmes constitue une discrimination directe fondée sur le sexe au sens de la directive 76/207. Pour qu'il n'y ait pas de discrimination directe fondée sur le sexe, l'élément caractérisant la catégorie à laquelle appartient le travailleur exclu doit être de nature à placer ce travailleur dans une situation objectivement différente, au regard de la titularisation, à celle de ceux pouvant en bénéficier.**

2) **Dans l'hypothèse où la prémisse selon laquelle seules les techniciennes de surface travaillant à temps partiel ont été exclues de la possibilité de titularisation se révélerait erronée et, dès lors qu'un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes a été frappé par les dispositions des conventions collectives catégorielles des 27 novembre 1987 et 10 mai 1991, l'exclusion, opérée par celles-ci, de l'intégration dans le personnel titulaire**

du personnel temporaire travaillant à temps partiel, constitue une discrimination indirecte. Une telle situation est contraire à l'article 3 de la directive 76/207, à moins que la différence de traitement entre ces travailleurs et ceux travaillant à plein temps se justifie par des facteurs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si tel est le cas.

3) **Lorsqu'elle frappe un pourcentage beaucoup plus élevé de travailleurs féminins que de travailleurs masculins, l'exclusion totale de l'emploi à temps partiel lors du calcul de l'ancienneté constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe contraire à la directive 76/207, à moins que cette exclusion ne s'explique par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si tel est le cas. Une imputation proportionnelle de l'emploi à temps partiel, lors dudit calcul, est également contraire à cette directive, à moins que l'employeur n'établisse qu'elle est justifiée par des facteurs dont l'objectivité dépend notamment de l'objectif visé par la prise en compte de l'ancienneté et, dans le cas où il s'agirait d'une reconnaissance de l'expérience acquise, 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.**

4) **Lorsqu'un employé fait valoir que le principe de l'égalité de traitement a été violé à son détriment et que celui-ci établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, le droit communautaire, notamment 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, doit être interprété en ce sens qu'il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation dudit principe.**

Signatures.