Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (septième chambre)

1er octobre 2015*

«Renvoi préjudiciel — Politique sociale — Principes d'égalité de traitement et de non-discrimination en fonction de l'âge — Directive 2000/78/CE — Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail — Article 2, paragraphes 1 et 2, sous a) — Différence de traitement fondée sur l'âge — Comparabilité des situations — Versement d'une indemnité de fin de contrat de travail à durée déterminée destinée à compenser la précarité — Exclusion des jeunes travaillant durant leurs vacances scolaires ou universitaires»

Dans l'affaire C-432/14,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le conseil de prud'hommes de Paris (France), par décision du 12 septembre 2014, parvenue à la Cour le 22 septembre 2014, dans la procédure

O

contre

Bio Philippe Auguste SARL,

LA COUR (septième chambre),

composée de M. J.-C. Bonichot, président de chambre, MM. A. Arabadjiev (rapporteur) et C. Lycourgos, juges,

avocat général: Mme E. Sharpston,

greffier: Mme M. Ferreira, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 3 juin 2015,

considérant les observations présentées:

— pour O, par lui-même,

— pour le gouvernement français, par MM. D. Colas et R. Coesme, en qualité d'agents,

— pour la Commission européenne, par M. D. Martin, en qualité d'agent,

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

rend le présent

* Langue de procédure: le français.

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation du principe de non-discrimination en fonction de l'âge.

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant O à Bio Philippe Auguste SARL au sujet du refus de celle-ci de lui octroyer, au terme de son contrat de travail à durée déterminée, une indemnité de fin de contrat.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Aux termes de l'article 1er 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 L 303, p. 16), celle-ci «a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, [le] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement».

4 L'article 2 de cette directive énonce:

«1. Aux fins de la présente directive, on entend par 'principe de l'égalité de traitement' l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1:

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:

i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires [...]

[...]»

Le droit français

5 L'article L. 1243-8 du code du travail dispose:

«Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.»

6 L'article L. 1243-10 du code du travail prévoit ce qui suit:

«L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.»

7 Aux termes de l'article L. 381-4 du code de la sécurité sociale:

«Sont affiliés obligatoirement aux assurances sociales les élèves et les étudiants des établissements d'enseignement supérieur, des écoles techniques supérieures, des grandes écoles et classes du second degré préparatoires à ces écoles, qui, n'étant pas assurés sociaux à un titre autre que celui prévu à l'article L. 380-1 ou ayants droit d'assuré social, ne dépassent pas un âge limite. Cet âge limite peut être reculé, notamment en raison de l'appel et du maintien sous les drapeaux.»

8 L'article R. 381-5 du code de la sécurité sociale précise que «[l]'âge limite prévu à l'article L. 381-4 est fixé à vingt-huit ans».

Le litige au principal et la question préjudicielle

9 Le 21 décembre 2010, alors qu'il était étudiant, le requérant au principal a été embauché par Bio Philippe Auguste SARL sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée conclu pour la période allant du 21 décembre au 24 décembre 2010, comprise dans ses vacances universitaires. À l'issue de son contrat, en application de l'article L. 1243-10, 2°, du code du travail, l'indemnité de fin de contrat ne lui a pas été versée.

10 Estimant que cette disposition est contraire aux dispositions constitutionnelles garantissant le principe d'égalité et l'interdiction des discriminations en raison de l'âge, le requérant au principal a saisi le conseil de prud'hommes de Paris pour obtenir la somme de 23,21 euros au titre de l'indemnité de fin de contrat, la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et la somme de 4 500 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

11 Le 1er mars 2012, le requérant au principal a présenté une question prioritaire de constitutionnalité. Par un jugement du 10 janvier 2014, le conseil de prud'hommes de Paris a transmis cette question à la Cour de cassation. Par arrêt du 9 avril 2014, cette dernière a renvoyé ladite question devant le Conseil constitutionnel.

12 Par la décision n° 2014-401 QPC du 13 juin 2014, le Conseil constitutionnel, après avoir relevé que «les dispositions contestées ne s'appliquent qu'aux élèves ou étudiants qui n'ont pas dépassé l'âge limite, prévu par l'article L. 381-4 du code de la sécurité sociale, pour être affilié obligatoirement aux

assurances sociales au titre de leur inscription dans un établissement scolaire ou universitaire», a considéré, par suite, d'une part, que «le grief tiré de ce qu'en adoptant les dispositions contestées, le législateur n'aurait pas défini la notion de 'jeune' [manquait] en fait» et, d'autre part, que «le principe d'égalité ne fait pas obstacle à ce que l'application de dispositions législatives relatives aux élèves ou aux étudiants soit soumise à une limite d'âge».

13 Par ailleurs, après avoir rappelé que «l'indemnité de fin de contrat est versée au salarié employé en contrat à durée déterminée afin de 'compenser la précarité de sa situation' lorsqu'à l'issue de son contrat, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée», le Conseil constitutionnel en a déduit que «les étudiants employés selon un contrat de travail à durée déterminée pour une période comprise dans leurs périodes de vacances scolaires ou universitaires ne sont dans une situation identique ni à celle des étudiants qui cumulent un emploi avec la poursuite de leurs études ni à celle des autres salariés en contrat de travail à durée déterminée» et que, par suite, «en excluant le versement de cette indemnité lorsque le contrat est conclu avec un élève ou un étudiant employé pendant ses vacances scolaires ou universitaires et qui a vocation, à l'issue de ces vacances, à reprendre sa scolarité ou ses études, le législateur a institué une différence de traitement fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi».

14 Dans ces conditions, le conseil de prud'hommes de Paris a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«Le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge fait-il obstacle à une législation nationale (l'article L. 1243-10 du code du travail français) excluant les jeunes travaillant durant leurs vacances scolaires ou universitaires du bénéfice d'une indemnité de précarité due en cas d'emploi sous forme de contrat à durée déterminée non suivi d'une offre d'emploi à durée indéterminée?»

Sur la question préjudicielle

Sur la recevabilité

15 Lors de l'audience, le requérant au principal a explicitement reconnu qu'il était uni aux gérants de la défenderesse au principal par un lien de parenté et que le litige au principal n'avait été provoqué qu'à la seule fin de contester les dispositions en cause au principal. Le fait que la défenderesse au principal n'a présenté d'observations à aucun stade de la procédure s'expliquerait, selon lui, par le faible montant en jeu.

16 Il est probable, dans un tel contexte, que la juridiction de renvoi soit saisie d'un litige construit dont le véritable objet est non pas l'obtention de l'indemnité de fin de contrat, mais la remise en cause pure et simple desdites dispositions.

17 Il incombe à la juridiction de renvoi, qui est la seule à avoir une connaissance directe des faits au principal et qui est, de ce fait, la mieux placée pour procéder aux vérifications nécessaires, d'examiner si tel est le cas et, le cas échéant, d'en tirer les éventuelles conséquences prévues par le droit national pour la décision qu'elle est appelée à rendre.

18 En tout état de cause, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, dès lors que les questions posées par une juridiction nationale portent sur l'interprétation d'une disposition du droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer, à moins qu'il ne soit manifeste que la demande de décision préjudicielle tend, en réalité, à l'amener à statuer au moyen d'un litige construit ou à formuler des opinions consultatives sur des questions générales ou hypothétiques, que l'interprétation du droit de l'Union demandée n'a aucun rapport avec la réalité ou

l'objet du litige, ou encore que la Cour ne dispose pas des éléments de fait ou de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (arrêt DR et TV2 Danmark, C-510/10, EU:C:2012:244, point 22 et jurisprudence citée).

19 Cela étant, il ne saurait être exclu que l'interprétation du droit de l'Union sollicitée par la juridiction de renvoi réponde effectivement à un besoin objectif inhérent à la solution d'un contentieux pendant devant elle. En effet, il n'est pas contesté que le contrat de travail conclu entre les parties au principal a effectivement été exécuté et que son application soulève une question d'interprétation du droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêt Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, point 38).

20 Il s'ensuit que la demande de décision préjudicielle est recevable.

Sur le fond

21 Par sa question, la juridiction de renvoi demande en substance si le droit de l'Union, et plus particulièrement le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, consacré à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et concrétisé par la directive 2000/78, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition nationale telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle une indemnité de fin de contrat, versée à titre de complément de salaire à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, n'est pas due dans le cas où le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires.

22 S'agissant de la question, soulevée par la Commission européenne, de savoir si le requérant au principal peut être qualifié de «travailleur», il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, cette notion revêt une portée autonome et ne doit pas être interprétée de manière restrictive. Ainsi, doit être considérée comme «travailleur», au sens de l'article 45 TFUE, toute personne qui exerce des activités réelles et effectives, à l'exclusion d'activités tellement réduites qu'elles se présentent comme purement marginales et accessoires. La caractéristique de la relation de travail est, selon cette jurisprudence, la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération (arrêts Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, points 16 et 17; Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, point 26; Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, point 15, ainsi que Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, point 23).

23 Il convient, en l'occurrence, de relever que le requérant au principal a été embauché le 21 décembre 2010 sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée conclu pour la période allant du 21 décembre au 24 décembre 2010, comprise dans ses vacances universitaires. La durée effective de ce contrat s'est donc élevée à quatre jours seulement.

24 S'il est vrai que la circonstance qu'une personne n'effectue qu'un nombre très réduit d'heures dans le cadre d'une relation de travail peut être un élément indiquant que les activités exercées ne sont que marginales et accessoires, il n'en demeure pas moins que, indépendamment du niveau limité de la rémunération tirée d'une activité professionnelle et du nombre d'heures consacrées à celle-ci, il ne peut pas être exclu que cette activité, à la suite d'une appréciation globale de la relation de travail en cause, puisse être considérée par les autorités nationales comme réelle et effective, permettant, ainsi, d'attribuer à son titulaire la qualité de «travailleur» au sens du droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêt Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, point 26 et jurisprudence citée).

25 L'appréciation globale de la relation de travail du requérant au principal implique donc la prise en compte des éléments relatifs non seulement à la durée du travail et au niveau de la rémunération, mais aussi à d'éventuels droits à des congés payés, au maintien du salaire en cas de maladie, à la

soumission du contrat de travail à la convention collective applicable, au versement de cotisations et, le cas échéant, à la nature de ces dernières (voir, en ce sens, arrêt Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, point 27).

26 L'analyse des conséquences que l'ensemble des éléments qui caractérisent une relation de travail peut avoir dans la constatation du caractère réel et effectif de l'activité salariée exercée par le requérant au principal et, partant, dans sa qualité de travailleur relève de la compétence de la juridiction nationale. En effet, celle-ci est la seule à avoir une connaissance directe des faits au principal et elle est, de ce fait, la mieux placée pour procéder aux vérifications nécessaires (arrêt Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, point 32).

27 Il appartient donc à la juridiction de renvoi de procéder à une appréciation circonstanciée de tous les éléments pertinents, notamment de ceux énoncés au point 25 du présent arrêt, afin de déterminer si le contrat de travail dont était titulaire le requérant au principal est de nature à permettre à ce dernier de se prévaloir de la qualité de «travailleur» au sens du droit de l'Union.

28 Pour le cas où la juridiction de renvoi estimerait que le requérant au principal doit être regardé comme tel, il convient d'examiner s'il est fondé à se prévaloir, dans le cadre de l'affaire au principal, du principe de non-discrimination en fonction de l'âge.

29 En vertu de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, le «principe de l'égalité de traitement» doit être entendu comme «l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1er de cette directive», parmi lesquels figure l'âge. L'article 2, paragraphe 2, sous a), de celle-ci précise que, pour les besoins de l'application du paragraphe 1 de cet article, une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er de ladite directive.

30 Il convient à cet égard de rappeler que les États membres disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé parmi d'autres en matière de politique sociale et d'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser (arrêt Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, point 38 et jurisprudence citée).

31 En particulier, l'exigence tenant au caractère comparable des situations aux fins de déterminer l'existence d'une violation du principe d'égalité de traitement doit être appréciée au regard de l'ensemble des éléments qui les caractérisent (voir, notamment, arrêt Arcelor Atlantique et Lorraine e.a., C-127/07, EU:C:2008:728, point 25).

32 Il y a lieu également de préciser que, d'une part, il est requis non pas que les situations soient identiques, mais seulement qu'elles soient comparables et, d'autre part, l'examen de ce caractère comparable doit être effectué non pas de manière globale et abstraite, mais de manière spécifique et concrète au regard de la prestation concernée (arrêt Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, point 33 et jurisprudence citée).

33 Il convient donc d'examiner si la situation d'un étudiant tel que le requérant au principal, employé sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée pendant ses vacances universitaires, est objectivement comparable, au regard de l'objectif poursuivi par l'article L. 1243-8 du code du travail, à celle des travailleurs qui, conformément à cette disposition, sont éligibles à l'indemnité de fin de contrat.

34 En l'occurrence, alors que l'indemnité de fin de contrat, dont le versement doit intervenir à l'issue du contrat de travail à durée déterminée, vise à compenser, ainsi que le rappelle l'article L. 1243-8, premier alinéa, du code du travail, la précarité de la situation du salarié lorsque les relations

contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, l'article L. 1243-10, 2°, de ce code exclut explicitement du bénéfice de cette indemnité les jeunes ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires.

35 Le législateur national a ainsi, implicitement mais nécessairement, considéré que ces jeunes ne sont pas, à l'expiration de leur contrat, dans une situation de précarité professionnelle.

36 En effet, il y a lieu de relever, ainsi que l'a fait valoir le gouvernement français, qu'un emploi exercé sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée par un élève ou par un étudiant durant ses vacances scolaires ou universitaires se caractérise par sa nature à la fois temporaire et accessoire, puisque cet élève ou cet étudiant a vocation à reprendre ses études au terme de ces vacances.

37 Il s'ensuit que, en considérant que la situation des jeunes ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires n'est pas comparable à celle des autres catégories de travailleurs éligibles à l'indemnité de fin de contrat, le législateur national n'a nullement outrepassé les limites de la marge d'appréciation dont il dispose en matière de politique sociale.

38 Cette conclusion est d'ailleurs corroborée par la circonstance que d'autres catégories de salariés, se trouvant dans des situations comparables en termes de précarité au sens de l'article L. 1243-8, premier alinéa, du code du travail, à celle du requérant au principal, ont également été exclues par l'article L. 1243-10 de ce code du bénéfice de ladite indemnité. Tel est le cas, notamment, des salariés embauchés en vertu de l'article L. 1242-2, 1°, dudit code pour assurer, dans les conditions prévues par cette disposition, le remplacement d'autres salariés, ou encore des salariés embauchés en vertu de l'article L. 1242-2, 3°, de ce même code pour occuper des «emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois».

39 Il résulte des considérations qui précèdent qu'un étudiant, tel que le requérant au principal, employé sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée pour une période comprise dans ses vacances universitaires n'est pas, au regard de l'objectif poursuivi par l'article L. 1243-8, premier alinéa, du code du travail, dans une situation objectivement comparable à celle des travailleurs qui, conformément à cette disposition, sont éligibles à l'indemnité de fin de contrat. Par conséquent, la différence de traitement entre ces deux catégories de travailleurs ne saurait constituer une discrimination en fonction de l'âge.

40 Il convient donc de répondre à la question posée que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, consacré à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et concrétisé par la directive 2000/78, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle une indemnité de fin de contrat, versée à titre de complément de salaire à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, n'est pas due dans le cas où le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires.

Sur les dépens

41 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:

Le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, consacré à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et concrétisé par 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, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle une indemnité de fin de contrat, versée à titre de complément de salaire à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, n'est pas due dans le cas où le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires.

Signatures