Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. GIOVANNI PITRUZZELLA
présentées le 27 juin 2019[1]

Affaire C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
contre
Medizinische Universität Wien

[demande de décision préjudicielle formée par l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne, Autriche)]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail – Limitation de la durée globale maximale des contrats de travail à durée déterminée successive – Discrimination indirecte fondée sur le sexe – Charge de la preuve »

1. Dans la demande de décision préjudicielle qui fait l'objet des présentes conclusions, l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne, Autriche) pose à la Cour trois questions, portant, la première sur l'interprétation de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997 (ci-après l' « accord-cadre sur le travail à temps partiel »)[2], la deuxième sur l'interprétation de l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail[3], et la troisième sur l'interprétation de l'article 19, paragraphe 1, de cette même directive.

I. Le litige au principal, les questions préjudicielles et la procédure devant la Cour

2. Le renvoi préjudiciel de l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne) est intervenu dans le cadre d'une action intentée par Mme Minoo Schuch-Ghannadan contre la Medizinische Universität Wien (Université de médecine de Vienne, Autriche, ci-après la « MUW ») au sujet de la cessation de sa relation de travail avec celle-ci. Au soutien de son action, Mme Schuch-Ghannadan a, notamment, fait valoir que le régime mis en place conformément à l'article 109, paragraphe 2, de l'Universitätsgesetz de 2002 (loi autrichienne de 2002 sur les universités, ci-après l'« UG »), qui s'applique à la MUW[4], et qui a régi sa relation de travail avec celle-ci, est incompatible avec le droit de l'Union en ce qu'il instaure, d'une part, une discrimination entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein et, d'autre part, et pour cette raison, une discrimination indirecte à l'égard des femmes. Aux termes de cette disposition, les relations de travail peuvent être conclues pour une durée indéterminée ou déterminée, les relations de travail à durée déterminée devant être limitées à six ans au maximum, sauf stipulation contraire de l'UG. Le

1 Langue originale : le français.

2 Cet accord figure à l'annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 14, p. 9).

3 JO 2006, L 204, p. 23.

4 Il ressort de l'ordonnance de renvoi que l'article 109 de l'UG s'applique à la plupart des universités autrichiennes, parmi lesquelles la défenderesse au principal.

paragraphe 2, dudit article prévoit qu'« [u]ne succession de [relations à] durée déterminée consécutives n'est licite que pour les travailleuses et les travailleurs employés dans le cadre de projets financés par des tiers ou de projets de recherche et pour le personnel affecté exclusivement à l'enseignement ainsi que le personnel de remplacement. La durée totale des relations de travail consécutives d'une travailleuse ou d'un travailleur ne peut dépasser [six] ans, ou [huit] ans dans le cas d'un emploi à temps partiel. Une prolongation unique pour une durée supplémentaire maximale de [dix] ans, et de [douze] ans au total dans le cas d'un emploi à temps partiel, est autorisée s'il existe une justification objective, notamment la poursuite ou l'achèvement de projets de recherche et de publications ».

3. Il ressort de l'ordonnance de renvoi que Mme Schuch-Ghannadan a été employée en tant que scientifique [5] par la MUW pendant une période allant du 9 septembre 2002 au 30 avril 2014 (avec une interruption du 1er septembre 2005 au 30 septembre 2006), en vertu de contrats à durée déterminée successifs en application de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG, en partie à temps plein et en partie à temps partiel. Devant la juridiction de renvoi, Mme Schuch-Ghannadan demande la constatation de la continuation de sa relation de travail avec la MUW, en invoquant tant la violation de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG, à défaut des conditions prévues à cette disposition pour proroger son contrat au-delà de la limite de huit ans, que, comme déjà rappelé, la contrariété de ladite disposition avec le droit de l'Union.

4. Par arrêt du 2 juin 2016, la juridiction de renvoi a rejeté la demande de Mme Schuch-Ghannadan, en considérant, d'une part, qu'il n'y avait pas eu violation de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG et, d'autre part, que l'incompatibilité de cette disposition avec le droit de l'Union invoquée par la requérante au principal n'était pas pertinente puisque le libellé de celle-ci ne laissait aucune place à une interprétation conforme à la directive 2006/54. L'Oberlandesgericht Wien (tribunal régional supérieur de Vienne, Autriche), saisi par Mme Schuch-Ghannadan, a annulé partiellement l'arrêt susmentionné du 2 juin 2016, en raison du défaut d'examen des arguments de Mme Schuch-Ghannadan tirés de l'incompatibilité de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG avec le droit de l'Union, et a renvoyé l'affaire à l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne).

5. Devant cette juridiction, la MUW a soutenu que la requérante au principal s'était contentée d'alléguer de manière non étayée l'existence d'une discrimination entre travailleurs à durée déterminée à temps partiel et à temps plein, sans préciser en quoi cette discrimination consistait. Elle fait valoir que la différence de durée d'une relation de travail à durée déterminée entre ces deux catégories de travailleurs ne pénalise pas les travailleurs à temps partiel, puisque ces derniers ont la possibilité de garder leur emploi plus longtemps, compte tenu de ce que les emplois permanents sont rares dans les universités. Quant à l'allégation de discrimination indirecte à l'égard des femmes, la MUW soutien qu'il incombait à la requérante au principal de prouver, données statistiques à l'appui, qu'un nombre plus important de femmes est concerné par la différence de traitement entre travailleurs à durée déterminée à temps partiel et à temps plein prévue à l'article 109, paragraphe 2, de l'UG. Les données concernant les travailleurs à durée déterminée relevant de cette disposition, employés par la MUW, ne permettraient pas d'étayer une telle discrimination.

6. C'est dans ce contexte que, par décision du 19 avril 2018, l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne) a prononcé le sursis à statuer dans la procédure pendante devant lui et a posé les questions préjudicielles suivantes :

« 1) Le principe du prorata temporis visé à la clause 4, point 2, de [l'accord-cadre sur le travail à temps partiel], combiné au principe de non-discrimination visé à la[dite] clause 4, point 1, est-il applicable à une disposition législative qui prévoit que la durée totale des relations de travail consécutives d'une travailleuse ou d'un travailleur d'une université autrichienne, employé(e) dans

5 Je note que, lors de l'audience, le représentant de Mme Schuch-Ghannadan a soutenu, en étant contredit par la MUW, que, dans le cadre des projets auxquels elle était affectée pendant sa relation de travail avec la MUW, sa représentée n'avait en réalité exercé que des fonctions d'assistante.

le cadre de projets financés par des tiers ou de projets de recherche, est de [six] ans pour les travailleurs employés à plein temps mais de [huit] ans en cas d'activité à temps partiel et, de surcroît, une nouvelle prolongation unique d'une durée totale allant jusqu'à [dix] ans pour les employés à plein temps et [douze] ans en cas d'activité à temps partiel est-elle autorisée s'il existe une justification objective, notamment pour la poursuite ou l'achèvement de projets de recherche ou de publications ?

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

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

7. L'affaire faisant l'objet des présentes conclusions a bénéficié d'observations écrites déposées par les parties au principal, par les gouvernements autrichien et portugais, ainsi que par la Commission européenne. Lors de l'audience qui s'est tenue devant la Cour le 7 mars 2019, Mme Schuch-Ghannadan, la MUW, le gouvernement autrichien ainsi que la Commission ont présenté leurs observations orales.

II. Analyse

A. Remarques liminaires

8. Dans les motifs de son ordonnance de renvoi, l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne) a pris également en considération, en tant que paramètre de la légalité de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG, outre l'accord-cadre sur le travail à temps partiel et la directive 2006/54, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre sur le travail à durée déterminée »)[6], et, notamment, la clause 5 de cet accord, qui, en son paragraphe 1, exige des États membres qu'ils adoptent des mesures visant à prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. Selon l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne), l'article 109, paragraphe 2, de l'UG constitue une transposition « suffisante et licite » du paragraphe 1, de ladite clause. Dès lors, aucune des questions préjudicielles posées par cette juridiction ne porte sur l'interprétation de cette clause.

9. Dans ses observations écrites, la Commission marque son désaccord sur l'appréciation de la juridiction de renvoi et demande, en substance, à la Cour de répondre, à titre liminaire, à la question de savoir si l'article 109, paragraphe 2, de l'UG constitue une transposition suffisante de la clause 5, paragraphe 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée. Selon la Commission, une réponse négative à cette question, telle qu'elle la préconise, rendrait superflue la réponse aux questions posées par la juridiction de renvoi.

6 Cet accord figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43).

10. Avant d'aborder au fond la question liminaire soulevée par la Commission, il convient de se demander si la démarche que cette institution suggère de suivre, qui implique, en substance, un relevé d'office par la Cour d'une question préjudicielle supplémentaire par rapport à celles posées par la juridiction de renvoi, est compatible avec la jurisprudence de la Cour portant sur l'interprétation de l'article 267 TFUE.

1. Sur l'admissibilité d'un relevé d'office d'une question préjudicielle supplémentaire dans le cas de figure de la présente affaire

11. Selon une jurisprudence constante, la faculté de déterminer les questions à soumettre à la Cour est dévolue au seul juge national [7], qui est saisi du litige et qui doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir [8]. Dès lors, les parties au litige au principal ne sauraient changer la teneur des questions soumises à la Cour [9], ni les faire déclarer sans objet. La Cour ne saurait non plus être contrainte de se saisir d'une question complémentaire à l'initiative d'un plaideur [10]. La Cour motive cette jurisprudence eu égard, d'une part, à la nature du renvoi préjudiciel, qui vise à instituer une « coopération directe entre [elle] et les juridictions nationales, aux termes d'une procédure non contentieuse, étrangère à toute initiative des parties et au cours de laquelle celles-ci sont seulement invitées à se faire entendre» [11], et, d'autre part, à l'obligation qui lui incombe d'assurer la possibilité aux gouvernements des États membres et aux parties intéressées de présenter des observations conformément à l'article 23 du statut de la Cour de justice de l'Union européenne, compte tenu du fait que, en vertu de cette disposition, seules les décisions de renvoi seraient notifiées aux intéressés [12]. Une modification de la substance des questions préjudicielles ou une réponse aux questions complémentaires mentionnées par l'une des parties au principal serait incompatible avec une telle obligation [13].

12. Si, en vertu de la jurisprudence susmentionnée, la Cour refuse, en principe, de répondre à des questions complémentaires mentionnées par les parties au principal ou les parties intéressées, il existe cependant un courant jurisprudentiel qui entérine une solution de signe opposé, privilégiant, malgré la délimitation du renvoi préjudiciel opéré par la juridiction nationale, l'exigence de fournir une réponse qui soit utile à la solution du litige au principal [14]. Dans cette optique, la Cour a, à plusieurs reprises, été amenée à prendre en considération des normes du droit de l'Union auxquelles le juge national n'avait pas fait référence dans l'énoncé de sa question [15], eu égard notamment aux faits et aux

7 Voir, notamment, arrêts du 21 décembre 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, point 32) ; du 15 octobre 2009, Hochtief et Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, point 21), ainsi que du 9 décembre 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, p. 1198).

8 Voir, notamment, arrêt du 21 décembre 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, point 32).

9 Voir, notamment, arrêts du 21 décembre 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, point 32) ; du 15 octobre 2009, Hochtief et Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, point 21), ainsi que du 9 décembre 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, p. 1198).

10 Voir arrêt du 9 décembre 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, p. 1199).

11 Arrêt du 9 décembre 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, p. 1199).

12 Voir arrêts du 21 décembre 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, point 33) ; du 20 mars 1997, Phytheron International (C-352/95, EU:C:1997:170, point 14), et du 17 septembre 1998, Kainuun Liikenne et Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, point 24).

13 Voir, notamment, arrêts du 21 décembre 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, point 33), et du 17 septembre 1998, Kainuun Liikenne et Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, point 24).

14 Voir, pour un rappel des décisions qui s'inscrivent dans ce courant jurisprudentiel, conclusions de l'avocat général Mengozzi dans l'affaire Fonnship et Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, point 17). Pour des décisions plus récentes, voir arrêts du 1er février 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, point 20), et du 28 avril 2016, Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, point 30). Ainsi que l'a relevé l'avocat général Mengozzi dans ses conclusions précitées, il existe une certaine tension entre ledit courant jurisprudentiel et la jurisprudence rappelée au point 11 des présentes conclusions, qui nécessiterait l'identification de critères permettant de dégager une lecture cohérente de l'ensemble des décisions en la matière.

15 Voir, notamment, arrêt du 1er février 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76), et ordonnance du 14 juillet 2016, BASF (C-456/15, non publiée, EU:C:2016:567, point 15 et jurisprudence citée).

arguments soulevés durant la procédure [16], ou encore à reformuler les questions posées afin d'inclure dans l'interprétation du droit de l'Union une ou plusieurs dispositions évoquées par l'une des parties, voire même de sa propre initiative [17]. Elle a, par ailleurs, affirmé qu'il lui appartenait d'extraire de l'ensemble des éléments fournis par la juridiction nationale, et notamment de la motivation de la décision de renvoi, les éléments du droit de l'Union qui appellent une interprétation compte tenu de l'objet du litige [18], et cela même lorsque la réponse à la question additionnelle ainsi soulevée risquait de rendre sans objet les questions préjudicielles posées par la juridiction de renvoi [19] ou lorsque cette question a été implicitement ou explicitement tranchée à une étape antérieure du litige entre les parties au principal [20].

13. Il convient, dès lors, de vérifier si l'affaire faisant l'objet des présentes conclusions justifie que la Cour adopte une solution s'inscrivant dans ce même courant jurisprudentiel.

14. À cet égard, je relève, tout d'abord, qu'il ressort de la demande de décision préjudicielle, et cela a été confirmé lors de l'audience par le représentant de la requérante au principal, que celle-ci n'a pas contesté, devant la juridiction de renvoi, la légalité de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG sous l'angle de sa compatibilité avec la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée. Cette question a néanmoins été abordée et tranchée par la juridiction de renvoi, de sorte qu'il ne saurait être exclu a priori qu'elle fasse partie de l'objet du litige au principal.

15. Ensuite, je rappelle que l'article 109 de l'UG est censé transposer, dans le secteur de la recherche et de l'enseignement universitaire, ladite clause 5. Il existe, par conséquent, un lien fonctionnel direct entre cet article et la disposition de droit de l'Union que la Cour serait amenée à interpréter d'office.

16. Par ailleurs, il m'apparaît incontestable qu'une réponse à la question de savoir si la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée s'oppose à une disposition nationale telle que l'article 109 de l'UG serait utile afin de trancher le litige pendant devant la juridiction de renvoi. Ce litige porte, en effet, sur la légalité des contrats de travail successifs à durée déterminée conclus entre la requérante au principal et la MUW ainsi que sur les conséquences, pour le maintien de la relation de travail entre les parties au principal, d'une éventuelle constatation d'illégalité.

16 Voir, entre autres, arrêts du 12 décembre 1990, Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, point 20), dans lequel la Cour a néanmoins estimé, au vu des faits et des arguments soulevés par les parties au cours de la procédure, « non nécessaire » d'examiner la question de principe soulevée par la Commission, ainsi que du 17 octobre 2013, Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, points 16 et 27), dans lequel la Cour a abordé la question de savoir si la restriction à la libre circulation des capitaux au sens de l'article 56, paragraphe 1, CE en cause dans le litige au principal pouvait être admise au titre de l'article 57, paragraphe 1, CE. Voir, également, arrêt du 3 juin 2010, Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311, points 27 à 30). Au point 28 de cet arrêt, la Cour a précisé que « [b]ien qu'une question sur ce point n'ait pas été posée par la juridiction de renvoi, il [lui] appartient, dans le cadre de la procédure de coopération entre les juridictions nationales et [elle-même] instituée par l'article 267 TFUE, et dans la mesure où la thèse de la requérante au principal n'est pas sans incidence sur la solution du litige au principal, de donner à cette juridiction une réponse utile qui lui permette de trancher le litige dont elle est saisie ».

17 Voir, notamment, arrêts du 29 avril 2004, Weigel [C-387/01, EU:C:2004:256, point 44 : la question relative à l'application de la directive 83/183/CEE du Conseil, du 28 mars 1983, relative aux franchises fiscales applicables aux importations définitives de biens personnels des particuliers en provenance d'un État membre (JO 1983, L 105, p. 64) n'avait été soulevé que par les requérants au principal et par la Commission] ; du 12 décembre 1990, SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, point 8) ; du 2 février 1994, Verband Sozialer Wettbewerb (dit «Clinique») (C-315/92, EU:C:1994:34, point 7) ; du 4 mars 1999, Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, point 16) ; du 21 février 2006, Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, point 29 : questions préjudicielles posées sur la liberté d'établissement et la libre circulation des capitaux, et relevé d'office, sur indication de la Commission, d'une question sur la libre circulation des travailleurs) ; du 25 janvier 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, points 24 à 26) ; du 30 mai 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, points 30 et 31), ainsi que du 12 décembre 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, point 23 : la juridiction de renvoi part de la prémisse selon laquelle il s'agit d'une discrimination indirecte sur l'orientation sexuelle alors que la Cour détermine s'il s'agit d'une discrimination directe). Voir, pour un rappel de la jurisprudence, conclusions de l'avocat général Mengozzi dans l'affaire Fonnship et Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, point 17).

18 Voir arrêts du 14 octobre 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, point 40), et du 12 janvier 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, point 32 et jurisprudence citée).

19 Voir arrêt du 29 avril 2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, points 43 et 44).

20 Voir arrêt du 25 janvier 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, points 21 à 26).

17. Enfin, je souligne que les intéressés ayant déposé des observations écrites devant la Cour ont présenté oralement leur point de vue sur ladite question lors de l'audience. Les intéressés qui n'ont pas participé à la procédure écrite ont, quant à eux, reçu notification par le greffe (en langue de procédure et en langue française) des observations de la Commission et ils ont donc été informés de l'élargissement de l'objet du débat devant la Cour proposé par cette dernière. Ils ont dès lors été mis dans les conditions de participer à l'audience devant la Cour afin d'exposer leurs observations à ce propos.

18. Dans ces circonstances et à lumière de la jurisprudence évoquée au point 12 des présentes conclusions, je suggère à la Cour de répondre à la question additionnelle portant sur l'interprétation de la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée évoquée par la Commission.

2. Sur l'interprétation de la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée

19. La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », prévoit, en son paragraphe 1, que, « [a]fin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas de mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes : a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ; b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ; c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail ».[21]

20. Cette clause a pour but de mettre en œuvre l'un des objectifs poursuivis par l'accord-cadre dans lequel elle est insérée, à savoir encadrer le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée, considéré comme une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs, en prévoyant un certain nombre de dispositions protectrices minimales destinées à éviter la précarisation de la situation des salariés[22].

21. Le bénéfice de la stabilité de l'emploi est, en effet, conçu comme un élément majeur de la protection des travailleurs, alors que ce n'est que dans certaines circonstances que des contrats de travail à durée déterminée sont susceptibles de répondre aux besoins tant des employeurs que des travailleurs[23].

22. Dès lors, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée impose aux États membres, en vue de prévenir l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, l'adoption effective et contraignante d'au moins une des mesures qu'elle énumère, lorsque leur droit interne ne comporte pas de mesures légales équivalentes. Les mesures ainsi énumérées au point 1, sous a) à c), de ladite clause, au nombre de trois, ont trait, respectivement, à des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou de telles relations de travail, à la durée maximale totale de ces contrats ou de ces relations de travail successifs et au nombre de renouvellements de ceux-ci[24].

21 Aux termes du paragraphe 2 de cette clause, relève de la compétence des États membres déterminer sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée sont considérés comme « successifs » et sont réputés « conclus pour une durée indéterminée ».

22 Voir, notamment, arrêt du 14 septembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, point 26 et jurisprudence citée).

23 Ainsi qu'il ressort des articles 6 et 8 des considérations générales de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée.

24 Voir, notamment, arrêt du 14 septembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, point 28 et jurisprudence citée).

23. La Cour a précisé que les États membres disposent en la matière d'une marge d'appréciation, dès lors qu'ils ont le choix de recourir à l'une ou à plusieurs des mesures énoncées au point 1, sous a) à c), de cette même clause, ou encore à des mesures légales existantes équivalentes, et ce tout en tenant compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs [25].

24. C'est dans ce contexte qu'il y a lieu de vérifier si les dispositions de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG, qui permet le renouvellement des relations de travail à durée déterminée dans le domaine de la recherche et de l'enseignement universitaire en Autriche [26], répondent au critère requis pour constituer des mesures antiabus énoncées à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée.

25. S'agissant, en premier lieu, de la possibilité de considérer l'article 109, paragraphe 2, de l'UG comme une mesure au sens de la clause 5, paragraphe 1, sous a), de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, je rappelle que, selon une jurisprudence constante, la notion de « raison objective » qui figure dans cette dernière disposition doit être entendue comme visant des circonstances *précises* et *concrètes* caractérisant une activité déterminée, et, partant, de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs. Ces circonstances peuvent résulter notamment de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles de tels contrats ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un État membre [27]. Selon la Cour, ne serait pas conforme à ces exigences une disposition nationale qui se bornerait à autoriser, de manière générale et abstraite, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs, sans permettre de dégager des critères objectifs et transparents afin de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable, s'il est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et s'il est nécessaire à cet effet [28].

26. L'article 109, paragraphe 2, de l'UG identifie trois catégories de travailleurs avec lesquels des relations de travail à durée déterminée consécutives sont admises, à savoir les travailleurs employés pour « des projets financés par des tiers ou des projets de recherche », « le personnel affecté exclusivement à l'enseignement » et le « personnel de remplacement ». Puisque la requérante relève de la première de ces catégories, je limiterais mon analyse à celle-ci.

27. À cet égard, j'observe, tout d'abord, que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG n'expose pas les *raisons objectives* qui justifient le recours à des relations de travail à durée déterminée consécutives pour ladite catégorie de travailleurs.

28. Certes, l'on pourrait considérer que les emplois dont il s'agit, dans la mesure où ils sont liés à la réalisation de « projets », sont *par nature* temporaires et qu'ils visent à satisfaire des besoins provisoires de l'université concernée, qui ne persistent que jusqu'à l'achèvement du projet. De même, ainsi que le font valoir la MUW et le gouvernement autrichien, le fait que le projet soit financé par un tiers, de sorte que le maintien de l'emploi dépend de la continuité du financement, semblerait justifier le recours à une flexibilité accrue dans la gestion des travailleurs affectés à de tels projets.

25 Voir, notamment, arrêt du 14 septembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, point 29 et jurisprudence citée).

26 Sur l'applicabilité de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée aux secteurs de l'enseignement et de la recherche universitaires, voir arrêt du 13 mars 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, points 38 et 39).

27 Voir, notamment, arrêts du 14 septembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, point 38), et du 26 février 2015, Commission/Luxembourg (C-238/14, EU:C:2015:128, point 44 et jurisprudence citée).

28 Voir, notamment, arrêt du 14 septembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, points 39 et 40, et jurisprudence citée).

29. Cependant, d'une part, j'observe que la justification tirée du caractère non permanent du financement des emplois ne peut être invoquée que pour les travailleurs employés dans le cadre de projets financés par des tiers, alors que, au vu de son libellé, l'article 109, paragraphe 2, de l'UG semble avoir vocation à s'appliquer quelle que soit la source du financement de l'activité de recherche [29], ce qui incombe, cependant, à la juridiction de renvoi de confirmer [30].

30. D'autre part, je relève que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG ne subordonne pas le recours à une succession de relations de travail à durée déterminée avec une même personne à la condition de son affectation à un projet de recherche donné, ou à l'accomplissement de tâches ou de services déterminés en liaison avec un tel projet, ni ne requiert d'aligner la durée globale de ces relations à la durée de vie du projet auquel ladite personne est affectée. Cette disposition laisse donc, en principe, les universités libres d'employer le même travailleur consécutivement dans le cadre de plusieurs projets, et cela pour une période pouvant s'étendre jusqu'à douze ans [31]. Dans un tel cas de figure, le recours à des contrats de travail à durée déterminée viserait plutôt à satisfaire des besoins permanents et durables des universités dans l'un des secteurs clés de leur activité, à savoir la recherche [32], qu'elle soit financée ou non par des tiers [33]. À cet égard, je souligne que, lors de l'audience devant la Cour, l'avocate de la MUW a précisé que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG concerne environ 30 % de son personnel [34]. En outre, à plusieurs reprises au cours de la procédure, tant la MUW que le gouvernement autrichien ont souligné que les emplois à durée indéterminé sont rares dans les universités s'agissant du personnel scientifique. Ces éléments confirment, comme le fait correctement valoir la Commission, que le recours à des relations de travail à durée déterminée dans le secteur de la recherche et de l'enseignement représente une pratique courante au sein de la MUW et concerne une partie conséquente de son personnel.

31. Ensuite, je relève que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG ne comporte aucune précision quant aux *conditions* dans lesquelles le recours à des relations de travail à durée déterminée consécutives est autorisée au sein de la catégorie des travailleurs employés pour des projets financés par des tiers ou pour des projets de recherche. Cette catégorie est envisagée de manière générale. Aucune qualification ou expérience spécifique en liaison avec les projets de recherche pour lesquels ces travailleurs sont employés n'est requise, de sorte que cette catégorie inclut, potentiellement, tant le personnel scientifique, chercheurs mais également professeurs, que le personnel technique et administratif, à savoir l'ensemble du personnel employé dans le secteur de la recherche. Par ailleurs, aucune condition en ce sens n'étant prévue dans son libellé, l'article 109, paragraphe 2, de l'UG, ne saurait, contrairement à ce qu'a soutenu l'avocate de la MUW lors de l'audience devant la Cour, être considéré comme visant le seul personnel scientifique en période de formation [35].

29 En effet, dans le texte de cette disposition, référence est faite tant à des « projets financés par des tiers » (« Drittmittelprojekten ») qu'à des « projets de recherche » tout court (« Forschungsprojekten »). La MUW a précisé, lors de l'audience devant la Cour, que la majorité de l'activité de recherche menée par les universités autrichiennes est financée par ces dernières (environ 75 % pour la MUW).

30 À cet égard, je relève que, lors de l'audience devant la Cour, l'avocate de la MUW et l'agent du gouvernement autrichien ont laissé entendre que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG ne s'applique qu'aux travailleurs employés pour des projets de recherche financés par des tiers. En ce qui concerne la requérante au principal, il semblerait qu'elle n'ait été employée que dans le cadre de projets financés par des tiers, ce qu'il revient également à la juridiction de renvoi d'établir.

31 Je relève que, au cours de l'audience devant la Cour, le représentant de la requérante au principal a fait valoir un argument similaire, soulignant que celle-ci était assistante de laboratoire et que, dans le cadre de ses activités, elle a aidé plusieurs doctorants qui avaient chacun leurs propres projets. Par ailleurs, la requérante au principal aurait, dès le début de la procédure devant les juges autrichiens, fait valoir que le recours à des contrats à durée déterminée n'était pas justifié dans son cas parce qu'elle n'effectuait pas un travail dans le cadre de projets en tant que tels.

32 Je souligne, cependant, que tel ne semble pas être le cas de la requérante au principal qui, d'après ce qui ressort de la décision de renvoi, aurait été employée pendant toute la période litigieuse dans le cadre du même projet.

33 Voir, notamment, arrêts du 14 septembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, points 49 à 51), et du 13 mars 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, point 55).

34 L'avocate de la MUW se réfère uniquement aux travailleurs employés à durée déterminée dans le cadre de projets financés par des tiers.

35 Le fait, à le supposer établi, que, dans la pratique générale des universités autrichiennes, ou de celle de la MUW, l'article 109, paragraphe 2, de l'UG soit utilisé uniquement pour les jeunes chercheurs qui doivent acquérir de l'expérience afin de pouvoir progresser dans leur carrière universitaire ne remet pas en cause la constatation que, telle qu'elle est rédigée, cette disposition a, potentiellement, un champ d'application beaucoup plus ample.

32. Par ailleurs, l'article 109, paragraphe 2, in fine, de l'UG prévoit que, pour les trois catégories de travailleurs visées par ce paragraphe, une « prolongation unique » de la relation de travail au-delà des six ou huit ans fixés plus haut dans le même paragraphe et pour une durée supplémentaire maximale fixe de quatre ans « est autorisée s'il existe une justification objective, notamment pour la poursuite ou l'achèvement de projets de recherche et de publications ».

33. Or, j'observe, d'une part, que, bien qu'une telle prolongation soit qualifiée d'« unique », il ressort du cas de la requérante au principal – avec laquelle la MUW a conclu neuf contrats consécutifs dans la période pertinente aux fins de la présente affaire et trois contrats consécutifs au cours d'une période antérieure [36] – que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG autorise, à tout le moins selon la lecture qui en a fait la MUW, la conclusion d'un nombre indéfini de contrats consécutifs au cours de la période entre six et huit ans qui précède la prolongation prévue à cette même disposition, in fine. D'autre part, je relève qu'il ressort d'une lecture a contrario de l'article 109, paragraphe 2, in fine, de l'UG, aux termes de laquelle seulement la dernière prolongation est subordonnée à la condition qu'il existe une justification objective, que les renouvellements qui interviennent au cours de la période susmentionnée de six à huit ans ne sont pas soumis à la même condition.

34. Sur la base des considérations qui précèdent, j'estime que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG ne remplit pas les conditions requises par la jurisprudence évoquée au point 25 des présentes conclusions pour constituer une mesure au sens de la clause 5, paragraphe 1, sous a), de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, cette disposition ne fixant pas les circonstances précises et concrètes dans lesquelles des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus et renouvelés avec des travailleurs employés dans le secteur de la recherche universitaire [37].

35. Il convient, en second lieu, de vérifier si l'article 109, paragraphe 2, de l'UG remplit les conditions pour constituer une mesure au sens de la clause 5, paragraphe 1, sous b), dudit accord-cadre, en ce qu'il fixe la durée maximale totale des relations de travail à durée déterminée en cause à dix ans pour les travailleurs à temps plein et à douze ans pour les travailleurs à temps partiel.

36. Il n'y a pas de doute que ces durées sont, dans l'absolu, très importantes. Comme la Commission l'a souligné dans ses observations écrites, la Cour a considéré excessives des durées maximales sensiblement inférieures [38]. Cependant, j'estime que ce n'est pas l'importance de la durée totale envisagée en tant que telle (ou, du moins, non uniquement) qui compte afin d'apprécier si une disposition nationale répond à la finalité poursuivie par une mesure au sens de la clause 5, paragraphe 1, sous b), du contrat-cadre sur le travail à durée déterminée. Cette durée doit, en effet, être appréciée en tenant compte de la nature des emplois dont il s'agit, ainsi que de l'ensemble des circonstances qui caractérisent les relations de travail en cause. Pour ce qui est des durées maximales prévues à l'article 109, paragraphe 2, de l'UG, elles ne sauraient, à mon sens, être considérées comme permettant, en elles-mêmes, d'éviter un recours abusif à des relations à durée déterminée dans le secteur en cause.

36 Une période d'environ un an est passée entre la première et la deuxième série de contrats, ce qui, semble-t-il, empêche de considérer l'ensemble de la relation de travail de la requérante avec la MUW comme une succession de contrats à durée déterminée consécutifs. Il incombe cependant à la juridiction de renvoi de se prononcer sur ce point.

37 La Cour est arrivée à une conclusion opposée dans l'arrêt du 13 mars 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), concernant le recrutement de professeurs associés par les universités espagnoles, dans un contexte où les dispositions pertinentes du droit national étaient, pour ce qui est de la présente affaire, beaucoup plus précises et articulées, et les conséquences de leur application sur l'instabilité de la relation de travail des personnes concernés moins lourdes. Dans cet arrêt, la Cour a considéré que le recours à des contrats de travail successifs était justifié par la nécessité de confier à des « spécialistes de compétence reconnue », exerçant une activité professionnelle en dehors du milieu universitaire, l'accomplissement à temps partiel de tâches d'enseignement spécifiques (point 48). Elle a également souligné que les conditions auxquelles un tel recours était soumis n'exposaient pas les enseignants concernés à une situation de précarité (point 52).

38 Voir, notamment, ordonnance du 21 septembre 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, point 61).

37. En effet, d'une part, je relève que de telles durées peuvent couvrir jusqu'à un tiers de la carrière d'un travailleur appartenant au personnel scientifique des universités [39]. Des durées si longues, en termes absolus et relatifs, laissent présumer que les prestations requises des travailleurs concernés ne constituent pas un simple besoin temporaire, mais visent, au contraire, à couvrir un besoin permanent et durable de l'employeur [40]. D'autre part, je souligne que l'importance desdites durées, cumulée avec l'absence de limites quant au nombre de renouvellement consécutifs admis pour les six à huit premières années de la relation de travail, amplifie la précarité dans laquelle versent lesdits travailleurs. De même, l'absence de toute exigence de justification objective pour lesdits renouvellements successifs rend des durées si conséquentes d'autant moins adéquates pour constituer, en elles-mêmes, un garde-fou contre les abus.

38. J'estime, dès lors, que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG ne répond pas aux exigences de la clause 5, paragraphe 1, sous b), du contrat-cadre sur le travail à durée déterminée.

39. Enfin, il ressort du libellé de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG que, à l'exception de la période finale de quatre ans, aucune limitation du nombre de renouvellement admis n'a été établie. Cette disposition ne vise donc pas à transposer le point c) de ladite clause.

40. Sur la base de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a à mon sens lieu de conclure que les dispositions de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG ne répondent pas au critère requis pour constituer des mesures énoncées à ladite clause 5, point 1, sous a) à c), de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée. La juridiction de renvoi n'a par ailleurs pas fait état de mesures légales équivalentes au sens de cette clause qui seraient applicables à la situation de la requérante au principal. Il y a donc lieu de conclure que le recours à des relations de travail à durée déterminée successives dans le secteur de la recherche universitaire, autorisé en droit autrichien par l'article 109, paragraphe 2, de l'UG, n'est pas accompagné par des mesures permettant d'en prévenir les abus.

B. Sur la première question préjudicielle

41. Par sa première question préjudicielle, la juridiction de renvoi demande, en substance, à la Cour, d'une part, si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel s'oppose à une législation telle que celle en cause au principal et, d'autre part, si le principe du prorata temporis, prévu au point 2 de la même clause, s'applique dans une situation comme celle de la requérante au principal.

42. Ainsi qu'il ressort de son préambule, et du considérant 11 de la directive 97/81, l'accord-cadre sur le travail à temps partiel vise à établir un cadre général pour l'élimination des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et à contribuer au développement des possibilités de travail à temps partiel sur une base acceptable pour les employeurs et pour les travailleurs. La clause 4 de cet accord, intitulée « Principe de non-discrimination », prévoit, à son point 1, que, « [p]our ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives ». Le point 2, de cette clause précise que « [l]orsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique ».

43. Il convient, en premier lieu, de déterminer si les dispositions qui régissent la durée des contrats de travail conclus dans le cadre de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG constituent des « conditions d'emploi » au sens de ladite clause 4.

39 En imaginant une carrière qui débute à l'âge de 25 ans et se termine à 65 ans.

40 Voir, notamment, arrêt du 26 janvier 2012, Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, point 39 et jurisprudence citée), et ordonnance du 21 septembre 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, point 65 et jurisprudence citée).

44. Il n'y a, à mon sens, pas de doute que tel est le cas. En effet, eu égard aux objectifs qu'elle poursuit, la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel doit être comprise comme exprimant un principe de droit social de l'Union qui ne saurait être interprété de manière restrictive [41]. Une interprétation de cette clause qui exclurait de la notion de « conditions d'emploi » les conditions dans lesquelles peuvent être conclus et renouvelés des contrats à durée déterminée reviendrait à réduire, au mépris de l'objectif assigné à ladite clause, le champ de la protection accordée aux travailleurs concernés contre les discriminations, en introduisant une distinction, fondée sur la nature des relations de travail, que les termes de cette clause ne suggèrent nullement [42].

45. En deuxième lieu, il convient de vérifier si l'article 109, paragraphe 2, de l'UG réserve aux travailleurs à temps partiel un traitement moins favorable par rapport aux travailleurs à temps plein comparables. La requérante au principal et la Commission estiment que tel est le cas, alors que la MUW et le gouvernement autrichien sont d'un avis opposé.

46. À cet égard, je précise, tout d'abord, que le groupe de travailleurs à temps plein comparable, par rapport auquel il convient d'apprécier si l'article 109, paragraphe 2, de l'UG comporte une discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel, est constitué par les travailleurs à temps plein engagés par la MUW à durée déterminée dans le cadre de projets financés par des tiers ou de projets de recherche [43].

47. Ensuite, je relève que tant la MUW que le gouvernement autrichien soutiennent que la possibilité, pour les travailleurs à temps partiel, de travailler plus longtemps que leurs collègues à temps plein, même si dans le cadre d'une relation de travail à durée déterminée, ne saurait être considérée comme un désavantage mais plutôt comme un avantage (ou comme la compensation d'un désavantage), étant donné que, après la cessation de cette relation de travail, il n'y a aucune garantie de pouvoir accéder à un emploi à durée indéterminée, compte tenu notamment de la pénurie de tels emplois dans les universités.

48. J'avoue que cet argument ne me convainc guère. Certes, il n'est pas exclu que, lorsque, par leur nature même, un travail, un service ou une tâche donnés ne peuvent donner lieu qu'à une relation de travail à durée déterminée, le fait de tenir compte, en fixant la durée maximale de cette relation, de ce qu'un travailleur à temps partiel dispose, pour l'accomplissement d'un tel travail, d'un tel service ou d'une telle tâche, d'un nombre d'heures de travail inférieur par rapport à un travailleur à temps plein répond à la nécessité d'assurer un traitement équivalent de ces deux catégories de travailleurs.

49. Cependant, d'une part, je relève que les fonctions dont il est question dans le litige au principal peuvent aussi bien être effectuées dans le cadre d'une relation de travail à durée déterminée que dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée. D'autre part, il ressort des considérations exposées notamment au point 30 des présentes conclusions que le recours à l'article 109, paragraphe 2, de l'UG permet aux universités de couvrir des besoins en personnel qui sont en réalité permanents et durables en ayant recours à des relations de travail à durée déterminée. Or, dans de telles circonstances, l'on ne saurait considérer comme un avantage le fait, pour un travailleur à temps partiel, de pouvoir prolonger sa relation de travail à durée déterminée avec l'université plus longtemps que ses collègues à temps plein. Souscrire à un tel argument reviendrait en effet à considérer comme favorisée une catégorie de travailleurs qui, en réalité, est plus susceptible d'être touchée par un recours abusif à des relations de travail à durée déterminée et, finalement, à justifier un tel recours abusif en invoquant la rareté d'emplois comparables à durée indéterminée, rareté qui, à son tour, est également fonction de la politique des universités en matière d'emploi, tendant à exploiter

41 Voir arrêt du 10 juin 2010, Bruno e.a. (C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329, point 32).

42 Voir, par analogie, arrêt du 10 juin 2010, Bruno e.a. (C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329, point 33). Voir, également, concernant la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, arrêt du 12 décembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, points 33 à 35).

43 Je renvoie à ce propos à la notion de « travailleur à temps plein comparable » contenue à la clause 3, point 2, premier alinéa, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.

intensivement les possibilités offertes par l'article109, paragraphe 2, de l'UG. Je relève par ailleurs que, s'il est vrai qu'une fois expirées les durées maximales fixées par cette disposition, la relation de travail avec l'université s'interrompt, il n'en reste pas moins que, si cette dernière à un intérêt à continuer ladite relation, elle sera tenue de le faire dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée [44]. Enfin, l'argument du gouvernement autrichien, selon lequel l'article 109, paragraphe 2, de l'UG n'offre qu'une possibilité aux parties à la relation de travail, qu'elles ne sont pas obligées d'exploiter, ne saurait non plus être retenu, eu égard notamment au déséquilibre qui existe inévitablement entre lesdites parties, notamment dans une situation où les chances pour un travailleur de maintenir autrement que par un contrat à durée déterminée sa relation de travail avec l'université employeuse ne sont que très limitées.

50. En tout état de cause, même si l'on devait considérer, ce que je ne souscris pas, que la possibilité, pour les travailleurs à temps partiel, de prolonger leur relation de travail avec l'université plus longtemps que leurs collègues à temps plein constitue un avantage, j'observe, comme le fait la Commission dans ses observations écrites, que l'article 109, paragraphe 2, in fine, de l'UG prévoit pour les travailleurs à temps plein une prolongation correspondant à environ 66 % de la durée maximale de six ans prévue dans ce même paragraphe, alors que, pour les travailleurs à temps partiel, ce pourcentage n'est que de 50 %. En termes relatifs, un tel « avantage » est donc plus important pour les travailleurs de la première catégorie que pour ceux de la seconde, ce qui implique un traitement différencié au détriment de ces derniers.

51. En troisième lieu, il convient de vérifier si la différence de traitement entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein prévue à l'article 109, paragraphe 2, de l'UG est justifiée par des raisons objectives. Le gouvernement autrichien et la MUW affirment que les différentes durées maximales autorisées des contrats de travail à durée déterminée pour les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel reflètent les différences réelles entre ces emplois dans le domaine de la recherche universitaire. Selon ces intéressés, les prestations et la qualification dans ce domaine se mesurent principalement sur la base de la publication des résultats des recherches. Si les mêmes durées maximales étaient appliquées, les travailleurs à temps partiel auraient moins de possibilités de s'implanter dans le domaine hautement concurrentiel de la recherche universitaire par rapport à leurs collègues à temps plein. Ce serait donc afin de garantir que les travailleurs à temps partiel ne soient pas désavantagés dans la compétition universitaire par rapport au personnel à temps plein que les premiers devraient pouvoir bénéficier d'une durée de contrat plus longue.

52. À cet égard, je rappelle que, dans l'arrêt du 7 février 1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, point 14), en matière de discrimination fondée sur le sexe, la Cour a considéré que l'affirmation selon laquelle il existe un lien particulier entre la durée d'une activité professionnelle et l'acquisition d'un certain niveau de connaissance ou d'expérience, en ce qu'elle constitue une simple généralisation concernant certaines catégories de travailleurs, ne permet pas de dégager des critères objectifs et étrangers à toute discrimination. En effet, bien que l'ancienneté aille de pair avec l'expérience, qui met en principe le travailleur en mesure de mieux s'acquitter de ses tâches, 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 [45].

53. Il incombe au juge national, qui est seul compétent pour apprécier les faits et pour interpréter la législation nationale, de déterminer, au vu de tous les éléments pertinents, si, en différenciant les durées maximales admises pour les relations à durée déterminée avec des travailleurs à temps plein et avec des travailleurs à temps partiel, l'article 109, paragraphe 2, de l'UG a entendu tenir compte des considérations évoquées par la MUW et par le gouvernement autrichien, et si, dans le secteur de la

44 Éventuellement dans le cadre de projets financés par l'université, si – comme soulignée par l'avocate de la MUW en réponse à une question posée par la Cour lors de l'audience –, pour les projets financés par des tiers, des postes à durée indéterminée ne sont pas disponibles.

45 Voir, également, arrêt du 2 octobre 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, point 23).

recherche, notamment scientifique, en Autriche, il existe un lien certain entre le nombre d'heures de travail effectuées et l'acquisition d'une qualification, d'une expérience ou de titres susceptibles de donner accès à des sélections en vue d'obtenir un avancement dans la carrière universitaire ou un poste à durée indéterminée [46], ou permettant d'améliorer les chances de réussite de telles sélections. Pour ma part, je me borne à relever que, tant la formule de conversion utilisée pour les travailleurs employés en partie à temps plein et en partie à temps partiel [47], qui n'est pas fondée sur les heures effectivement travaillées, que la possibilité d'une prolongation de la relation de travail à durée déterminée, en termes relatifs, plus longue pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel n'apparaissent pas cohérentes avec la poursuite des objectifs évoqués par le gouvernement autrichien et par la MUW.

54. En quatrième et dernier lieu, il convient d'exclure l'applicabilité, dans des circonstances telles que celles au principal, du principe du prorata temporis évoqué à la clause 4, point 2, du contrat-cadre sur le travail à temps partiel. Sans qu'il soit nécessaire de se pencher sur la question de savoir si, comme l'affirme le gouvernement autrichien, ce principe ne s'applique qu'aux prestations qui présentent un caractère de rémunération, je relève que le recours à celui-ci n'est prévu à ladite clause que lorsqu'il est « approprié ». Or, comme l'affirme à juste titre ce même gouvernement, une application stricte dudit principe, s'agissant de déterminer la durée maximale des relations de travail à durée déterminée applicable aux travailleurs à temps partiel, conduirait à fixer des durées extrêmement longues pour les travailleurs dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire est le plus faible, ce qui serait inadmissible eu égard aux contraintes imposées par la clause 5 du contrat-cadre sur le travail à durée déterminée.

C. Sur la deuxième question préjudicielle

55. Par sa deuxième question préjudicielle, la juridiction de renvoi demande en substance à la Cour si une disposition nationale telle que l'article 109, paragraphe 2, de l'UG constitue une discrimination indirecte en raison du sexe au sens de l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2006/54. Aux termes de cette disposition, on entend par « 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 ».

56. Ainsi que la Cour l'a affirmé dans l'arrêt du 2 octobre 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, point 25), une disposition législative qui prévoit pour les travailleurs à temps partiel un traitement moins favorable que les travailleurs à temps plein crée une discrimination indirecte au détriment des travailleurs féminins, lorsqu'il s'avère qu'en fait un pourcentage considérablement plus faible d'hommes que de femmes travaillent à temps partiel. Cependant, une telle inégalité de traitement serait compatible avec la directive 2006/54 si elle était justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

57. Deux conditions doivent, dès lors, être remplies afin de pouvoir conclure, dans les circonstances de l'affaire au principal, dans le sens de l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe. D'une part, l'article 109, paragraphe 2, de l'UG doit, sans raison objective, réserver aux travailleurs à temps partiel un traitement moins favorable que les travailleurs à temps plein. D'autre part, il doit être démontré qu'un pourcentage considérablement plus élevé de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel.

46 Tel pourrait, notamment, être le cas, si, en vue de l'accès à un concours ou aux fins de l'évaluation des titres des candidats, l'on prenait en considération les heures de travail effectuées dans le cadre de projets de recherche menés par les universités.

47 C'est la durée maximale prévue pour le temps partiel qui s'applique à de tels travailleurs, et une formule de conversion fixe est utilisée pour déterminer « l'équivalent temps partiel » pour les périodes travaillées à temps plein : douze mois à temps plein correspondent à seize mois à temps partiel, avec un ratio de 4 à 3, et, inversement, douze mois à temps partiel correspondent à neuf mois à temps plein.

58. S'agissant de la première condition, je renvoie aux paragraphes 47 à 50 des présentes conclusions où j'ai répondu affirmativement à la question de savoir si l'article 109, paragraphe 2, de l'UG désavantage les travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein. En ce qui concerne l'existence de raisons objectives susceptibles de justifier le traitement moins favorable que cette disposition réserve aux travailleurs à temps partiel, je renvoie aux points 51 à 53 des présentes conclusions où l'appréciation de la pertinence et de l'objectivité des critères à la base des raisons invoquées par la MUW et par le gouvernement autrichien est laissée à la juridiction de renvoi.

59. S'agissant de la deuxième condition mentionnée au paragraphe 57 des présentes conclusions, il ressort de la jurisprudence que, afin de vérifier si une différence de traitement constatée entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel affecte un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes, il incombe au juge national de prendre en considération l'ensemble des travailleurs soumis à la réglementation nationale dans laquelle ladite différence de traitement trouve sa source. C'est donc le champ d'application de la réglementation en cause qui détermine le cercle des personnes susceptibles d'être incluses dans la comparaison [48]. Or, je relève que les seules statistiques fournies dans la demande de décision préjudicielle ne concernent que les travailleurs employés, sur la base de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG, par la MUW [49]. La Cour ne dispose dès lors pas de données significatives lui permettant d'apprécier si, dans la catégorie des travailleurs à durée déterminée à temps partiel employés, comme la requérante au principal, pour des projets financés par des tiers ou pour des projets de recherche, le pourcentage de femme est considérablement plus élevé que le pourcentage des hommes.

D. Sur la troisième question préjudicielle

60. Par sa troisième question préjudicielle, la juridiction de renvoi s'interroge sur la charge de la preuve qui incombe, aux termes de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 [50], à une personne qui s'estime lésée par une discrimination indirecte fondée sur le sexe. Aux termes de cette disposition, il appartient à une telle personne d'établir, devant une juridiction ou toute autre instance compétente, des faits ou des éléments de preuve qui permettent de *présumer* l'existence d'une discrimination directe ou indirecte [51]. La charge de la preuve revient à la partie défenderesse dès qu'il existe une « apparence de discrimination» [52].

61. Tant la MUW que le gouvernement autrichien considèrent que la requérante au principal ne s'est pas acquittée de sa charge de la preuve au sens de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 puisque, au soutien de son allégation de discrimination liée au sexe, elle s'est bornée à faire référence aux statistiques concernant le marché du travail en Autriche, desquelles il ressort qu'un nombre considérablement plus important de femmes que d'hommes est employé à temps partiel. Ces intéressées rappellent que, selon la jurisprudence de la Cour, afin de vérifier si une mesure nationale apparemment neutre produit à l'égard des travailleurs féminins des effets plus défavorables que ceux

48 Voir arrêts du 13 janvier 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, point 73), et du 6 décembre 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, point 40).

49 Il ressort de ces statistiques que 79 % des femmes et 75 % des hommes employés avec un contrat conclu sur la base de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG travaillent à temps partiel.

50 L'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 prévoit que « [l]es États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement ».

51 Voir arrêt du 19 octobre 2017, Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, point 68), et, en ce sens, arrêt du 21 juillet 2011, Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, point 29).

52 Voir considérant 30 de la directive 2006/54.

qu'elle comporte pour les travailleurs masculins, c'est le champ d'application de la mesure en cause qui détermine le cercle des personnes susceptibles d'être incluses dans la comparaison [53]. La requérante au principal aurait, dès lors, dû appuyer sa requête sur des données concernant les seuls travailleurs relevant de l'article 109, paragraphe 2, de l'UG.

62. À cet égard, je relève qu'il ressort, certes, de la jurisprudence mentionnée par la MUW et par le gouvernement autrichien que seules des statistiques significatives, qui ciblent les travailleurs concernés par la mesure nationale mise en cause, permettent à la partie requérante d'établir une « apparence de discrimination » et, dès lors, de transférer la charge de la preuve sur la partie défenderesse. Cependant, cette jurisprudence n'aborde pas la question – qui se pose en revanche dans la présente affaire – de savoir par quels éléments une personne s'estimant lésée par une discrimination indirecte sur le sexe peut établir une apparence de discrimination dans le cas où de telles statistiques ne sont pas disponibles ou sont difficilement accessibles pour cette personne.

63. Or, compte tenu de la finalité de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54, qui est celle d'alléger la charge de la preuve de la partie requérante dans des procédures portant sur la violation du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail [54], et étant donné qu'il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse [55], je suis de l'avis que l'on ne saurait considérer comme non étayée une apparence de discrimination fondée sur le sexe du seul fait que la partie requérante, faute de données plus précises accessibles, s'est appuyée sur des statistiques générales concernant le marché de l'emploi dans l'État membre concerné. Dans une telle situation, il incombera à la partie défenderesse de produire des données statistiques ciblant l'ensemble des travailleurs concernés par la mesure nationale en cause [56], ou, selon les règles de droit national applicables, à la juridiction ou à l'instance nationale compétente pour les acquérir d'office [57].

E. Sur la demande de limitation dans le temps des effets de l'arrêt de la Cour

64. Dans ces observations écrites, la MUW, soutenue par le gouvernement autrichien, demande à la Cour, dans l'hypothèse où elle devait donner aux questions préjudicielles posées par la juridiction de renvoi une réponse favorable à la thèse de la requérante au principal, de limiter dans le temps les effets de l'arrêt à intervenir. La Commission invite la Cour à rejeter cette demande.

65. Selon une jurisprudence constante de la Cour, l'interprétation que cette dernière donne d'une règle de droit de l'Union, dans l'exercice de la compétence que lui confère l'article 267 TFUE, éclaire et précise la signification et la portée de cette règle, telle qu'elle doit ou aurait dû être comprise et appliquée depuis la date de son entrée en vigueur. Il en résulte que la règle ainsi interprétée peut et doit être appliquée par le juge, même à des rapports juridiques nés et constitués avant l'arrêt statuant sur la demande d'interprétation, si, par ailleurs, les conditions permettant de porter devant les juridictions compétentes un litige relatif à l'application de ladite règle se trouvent réunies [58]. Ce n'est qu'à titre tout à fait exceptionnel que la Cour peut, par application d'un principe général de sécurité juridique inhérent à l'ordre juridique de l'Union, être amenée à limiter la possibilité pour tout intéressé d'invoquer une disposition qu'elle a interprétée en vue de mettre en cause des relations

53 Voir, notamment, arrêts du 13 janvier 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, point 73) ; du 6 décembre 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, point 40), et du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, point 59).

54 L'importance du rôle joué par l'adoption de règles relatives à la charge de la preuve dans la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement est d'ailleurs souligné par le considérant 30 de la directive 2006/54.

55 Voir considérant 30 de la directive 2006/54.

56 Je relève que, lors de la procédure au principal, la MUW n'a produit devant la juridiction de renvoi que des statistiques concernant ses employés, en soulignant qu'il s'agissait des seules données disponibles et que ce n'est que lors de l'audience que l'avocate de la MUW a affirmé que les statistiques concernant les autres universités étaient publiées et étaient donc aisément accessibles à tous.

57 Voir considérant 30 de la directive 2006/54.

58 Voir, notamment, arrêts du 10 mai 2012, Santander Asset Management SGIIC e.a. (C-338/11 à C-347/11, EU:C:2012:286, point 58) ; du 18 octobre 2012, Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, point 41), et du 22 janvier 2015, Balazs (C-401/13 et C-432/13, EU:C:2015:26, point 49).

juridiques établies de bonne foi. Pour qu'une telle limitation puisse être décidée, il est nécessaire que deux critères essentiels soient réunis, à savoir la bonne foi des milieux intéressés et le risque de troubles graves [59]. La Cour ne limite la portée dans le temps de ses arrêts rendus à titre préjudiciel que dans des circonstances bien précises, notamment lorsqu'il existe un risque de répercussions économiques graves dues, en particulier, au nombre élevé de rapports juridiques constitués de bonne foi sur le fondement de la réglementation considérée comme étant validement en vigueur et qu'il apparaît que les particuliers et les autorités nationales ont été incités à adopter un comportement non conforme au droit de l'Union en raison d'une incertitude objective et importante quant à la portée des dispositions du droit de l'Union, incertitude à laquelle ont éventuellement contribué les comportements mêmes adoptés par d'autres États membres ou par la Commission [60]

66. Or, à mon sens, de telles circonstances ne se produisent pas en l'espèce, de sorte que le critère relatif à la bonne foi des milieux intéressés ne se trouve pas rempli. En effet, l'analyse développée dans le cadre des présentes conclusions n'est que le résultat de l'application aux circonstances du litige au principal d'une jurisprudence constante de la Cour, qui a, depuis longtemps, fixé les critères à l'aune desquels il faut apprécier la compatibilité d'une normative nationale avec la clause 5 du contrat-cadre sur le travail à durée déterminée et la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, de sorte que, si la Cour devait partager cette analyse, il ne saurait être soutenu qu'une incertitude objective et importante existe quant à la portée desdites dispositions du droit de l'Union.

III. Conclusion

67. Sur la base de l'ensemble des considérations qui précèdent, je suggère à la Cour de répondre comme suit aux questions posées par l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne, Autriche) et à la question additionnelle que je lui propose de soulever d'office :

1) La clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, figurant à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition législative nationale, telle que celle en cause au principal, qui ne prévoit pas de mesures adéquates, au sens de cette clause, pour prévenir le recours abusif à des relations de travail à durée déterminée successives pour les travailleurs employés par les universités dans le cadre de projets financés par des tiers ou des projets de recherche.

2) Une législation nationale telle que celle en cause au principal, qui fixe à six ans la durée maximale des relations de travail successives à durée déterminée pour les travailleurs à temps plein employés par les universités dans le cadre de projets financés par des tiers ou de projets de recherche, alors que cette durée maximale est de huit ans pour les travailleurs à temps partiel, et qui autorise une prolongation unique de telles durées pouvant aller, respectivement, jusqu'à dix et à douze ans, peut entraîner une discrimination interdite par la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu le 6 juin 1997, figurant à l'annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, si une telle différence de traitement n'est pas justifiée par des raisons objectives, ce qu'il incombe au juge national de vérifier. Le principe du prorata temporis prévu à la clause 4, point 2, de cet accord-cadre n'est pas applicable dans les circonstances du litige au principal.

59 Voir arrêt du 22 janvier 2015, Balazs (C-401/13 et C-432/13, EU:C:2015:26, point 50 et jurisprudence citée).

60 Voir, en ce sens, arrêt du 22 janvier 2015, Balazs (C-401/13 et C-432/13, EU:C:2015:26, point 51 et jurisprudence citée), et conclusions de l'avocat général Mengozzi dans l'affaire Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, point 81).

3) Une telle législation peut également entraîner une discrimination indirecte fondée sur le sexe au sens de l'article 2, paragraphe 1, point b), de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail s'il est constaté que le pourcentage de femmes au sein du groupe de travailleurs à temps partiel concerné par ladite législation est considérablement plus élevé que celui des hommes.

4) L'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 doit être interprété en ce sens qu'il est possible, pour une personne s'estimant lésée par une discrimination fondée sur le sexe, de s'appuyer, afin d'étayer les faits permettant de présumer une telle discrimination, sur des statistiques générales concernant le marché de l'emploi dans l'État membre concerné, lorsque des données statistiques plus précises, relatives aux travailleurs concernés par la mesure nationale mise en cause, ne sont pas disponibles ou ne sont pas facilement accessibles.