



**Accueil > Formulaire de recherche > Liste des résultats > Documents**



Langue du document : Français

ORDONNANCE DE LA COUR (sixième chambre)  
7 avril 2011 (\*)

«Article 104, paragraphe 3, premier alinéa, du règlement de procédure – Directive 97/81/CE – Égalité de traitement entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein – Discrimination – Obstacle administratif de nature à limiter les possibilités de travail à temps partiel – Publicité et conservation obligatoires des contrats et des horaires de travail»

Dans l'affaire C-151/10,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'arbeidshof te Antwerpen (afdeling Hasselt) (Belgique), par décision du 26 mars 2010, parvenue à la Cour le 31 mars 2010, dans la procédure

**Dai Cugini NV**

contre

**Rijksdienst voor Sociale Zekerheid,**

LA COUR (sixième chambre),

composée de M. A. Arabadjiev, président de chambre, M. A. Rosas et M<sup>me</sup> P. Lindh (rapporteur), juges,

avocat général: M. P. Cruz Villalón,

greffier: M. A. Calot Escobar,

la Cour se proposant de statuer par voie d'ordonnance motivée conformément à l'article 104, paragraphe 3, premier alinéa, de son règlement de procédure,

l'avocat général entendu,

rend la présente

**Ordonnance**

La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation 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).

Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Dai Cugini NV (ci-après «Dai Cugini») au Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (office national de la sécurité sociale, ci-après le «Rijksdienst») au sujet du paiement de cotisations de sécurité sociale.

**Le cadre juridique**

*La réglementation de l'Union*

L'article 1<sup>er</sup> de la directive 97/81 précise que celle-ci vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu le 6 juin 1997 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale, à savoir l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES), tel qu'il figure à l'annexe de cette directive (ci-après l'«accord-cadre»).

Le troisième considérant de cette directive est libellé comme suit:

«considérant que le point 7 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit, entre autres, que 'la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté. Ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour la forme de travail autre que le travail à durée indéterminée tel que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail saisonnier'».

Le cinquième considérant de ladite directive est rédigé comme suit:

«considérant que les conclusions du Conseil européen d'Essen ont souligné la nécessité de prendre des mesures pour promouvoir l'emploi et l'égalité des chances des femmes et des hommes, et appelé à prendre des mesures visant une augmentation de l'intensité en emploi de la croissance, en particulier par une organisation plus souple du travail, qui répondent tant aux souhaits des travailleurs qu'aux exigences de la concurrence».

Le vingt-troisième considérant de la même directive 97/81 énonce:

«considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, notamment celles fondées sur le sexe, la couleur, la race, les opinions et les croyances».

Les deux premiers alinéas du préambule de l'accord-cadre énoncent:

«Le présent accord-cadre est une contribution à la stratégie européenne générale pour l'emploi. Le travail à temps partiel a exercé un impact important sur l'emploi au cours des dernières années. C'est pourquoi les parties au présent accord ont attaché une attention prioritaire à cette forme de travail. Elles ont l'intention de considérer la nécessité d'accords similaires pour d'autres formes de travail flexibles.

Reconnaissant la diversité des situations dans les États membres et que le travail à temps partiel est une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs et activités, le présent accord énonce les principes généraux et

prescriptions minimales relatifs au travail à temps partiel. Il illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour l'élimination des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et de contribuer au développement des possibilités de travail à temps partiel sur une base acceptable pour les employeurs et pour les travailleurs.»

Les dispositions de l'accord-cadre pertinentes aux fins de l'affaire au principal sont les suivantes:

«Considérations générales

[...]

considérant que les parties au présent accord attachent de l'importance aux mesures qui faciliteraient l'accès au travail à temps partiel pour les hommes et les femmes en vue de préparer la retraite, de concilier la vie professionnelle et la vie familiale et de profiter des possibilités d'éducation et de formation pour améliorer leurs compétences et leur progression professionnelle, dans l'intérêt mutuel des employeurs et des travailleurs et d'une manière qui favorise le développement des entreprises;

[...]

*Clause 1: Objet*

Le présent accord-cadre a pour objet:

d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel;

de faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et de contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs.

[...]

*Clause 3: Définitions*

Aux fins du présent accord, on entend par:

'travailleur à temps partiel': un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable;

'travailleur à temps plein comparable': un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences.

Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales.

*Clause 4: Principe de non-discrimination*

Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

Lorsque c'est approprié, le principe du *pro rata temporis* s'applique.

Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres et/ou les partenaires sociaux, compte tenu des législations européennes et de la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.

Lorsque des raisons objectives le justifient, les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux peuvent, le cas échéant, subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire. Les critères d'accès des travailleurs à temps partiel à des conditions d'emploi particulières devraient être réexaminés périodiquement compte tenu du principe de non-discrimination visé à la clause 4.1.

*Clause 5: Possibilités de travail à temps partiel*

Dans le contexte de la clause 1 du présent accord et du principe de non-discrimination entre travailleurs à temps partiel et à temps plein:

les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément aux législations ou pratiques nationales, devraient identifier et examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer;

les partenaires sociaux, agissant dans leur domaine de compétence et au travers des procédures prévues dans les conventions collectives, devraient identifier et examiner les obstacles qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer.

[...]

*La réglementation nationale*

La loi concernant la sécurité sociale

Selon les explications fournies par la juridiction de renvoi, à l'époque des faits au principal, l'article 22 ter de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, dans sa rédaction résultant de la loi-programme du 22 décembre 1989 (*Belgisch Staatsblad*, 30 décembre 1989, ci-après l'«article 22 ter de la loi du 27 juin 1969»), était rédigé comme suit:

«Sauf preuve du contraire apportée par l'employeur, les travailleurs à temps partiel seront présumés, à défaut d'inscription dans les documents visés aux articles 160, 162, 163 et 165 de la loi-programme du 22 décembre 1989 ou d'utilisation des appareils visés à l'article 164 de la même loi, avoir effectué leurs prestations conformément aux horaires qui ont fait l'objet de mesures de publicité visées aux articles 157 à 159 de cette même loi. À défaut de publicité des horaires, les travailleurs à temps partiel seront présumés avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein.»

En vertu de l'article 8 de la loi-programme du 27 décembre 2004 (*Belgisch Staatsblad*, 31 décembre 2004), le libellé de l'article 22 ter de la loi du 27 juin 1969 a été modifié comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005

(ci-après l'«article 22 ter modifié de la loi du 27 juin 1969»):

«Sauf dans les cas d'impossibilité matérielle d'effectuer les prestations de travail à temps plein, cas constatés par les services d'inspection, les travailleurs à temps partiel sont présumés, à défaut d'inscription dans les documents visés aux articles 160, 162, 163 et 165 de la loi-programme du 22 décembre 1989 ou d'utilisation des appareils visés à l'article 164 de la même loi, avoir effectué leur travail effectif normal conformément aux horaires de travail normaux des travailleurs concernés qui ont fait l'objet de mesures de publicité visées aux articles 157 à 159 de cette même loi.

À défaut de publicité des horaires de travail normaux des travailleurs concernés, les travailleurs à temps partiel seront présumés, sauf dans les cas d'impossibilité matérielle d'effectuer les prestations de travail à temps plein, cas constatés par les services d'inspection, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein.»

La loi-programme du 22 décembre 1989

Selon l'article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989:

«Une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel, constaté par écrit conformément à l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou d'un extrait de ce contrat de travail contenant les horaires de travail et portant l'identité du travailleur à temps partiel auquel ils s'appliquent ainsi que sa signature et celle de l'employeur, doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.»

En vertu de l'article 159 de cette même loi, lorsque l'horaire de travail est variable, au sens de l'article 11 bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, «les horaires journaliers de travail doivent être portés à la connaissance des travailleurs par l'affichage d'un avis conforme au prescrit de l'alinéa 2, daté par l'employeur [...] dans les locaux de l'entreprise [...] au moins cinq jours à l'avance, ou selon les modalités prévues par la convention collective de travail ou par le règlement de travail. Un avis, daté par l'employeur [...] doit être affiché dans les locaux de l'entreprise avant le commencement de la journée de travail [...]. Cet avis doit déterminer individuellement l'horaire de travail de chaque travailleur à temps partiel. Il doit être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où l'horaire qu'il contient cesse d'être en vigueur».

Les articles 160 à 169 de la loi-programme du 22 décembre 1989 prévoient les mécanismes d'établissement et de contrôle des prestations supplémentaires effectuées par les travailleurs à temps partiel en dehors de leurs horaires de travail normaux.

L'article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989, dans sa rédaction résultant de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (*Belgisch Staatsblad*, 1<sup>er</sup> août 1996, ci-après l'«article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989»), énonce:

«Sauf preuve du contraire apportée par l'employeur, les travailleurs à temps partiel seront présumés, à défaut d'inscription dans les documents visés aux articles 160, 162 et 165 ou d'utilisation des appareils visés à l'article 164, avoir effectué leurs prestations conformément aux horaires qui ont fait l'objet des mesures de publicité visées aux articles 157 à 159.

À défaut de publicité des horaires, prévue dans les articles 157 à 159, les travailleurs sont présumés avoir effectué leurs prestations à temps plein.»

### **Le litige au principal et les questions préjudicielles**

À la suite de contrôles administratifs effectués les 29 avril et 9 octobre 2003 dans les locaux du restaurant exploité par Dai Cugini, deux infractions à la réglementation sociale ont été constatées à l'égard de quatre salariés, à savoir:

une infraction aux règles de publicité de l'horaire de travail individuel de chaque travailleur à temps partiel prévues à l'article 159, alinéa 2, de la loi-programme du 22 décembre 1989;

une infraction à l'obligation prévue à l'article 157 de cette loi-programme de conserver une copie du contrat de travail à temps partiel au lieu où le règlement de travail peut être consulté.

Le 30 novembre 2004, le Rijksdienst a estimé que, compte tenu de ces infractions, les quatre contrats de travail à temps partiel en cause devaient être requalifiés de contrats de travail à temps plein. En conséquence, le Rijksdienst a procédé à un redressement et demandé à Dai Cugini le paiement des arriérés de cotisations dues pour chacun des salariés concernés.

Par jugement du 7 février 2007, l'arbeidsrechtbank te Hasselt a donné gain de cause au Rijksdienst.

Le 21 juin 2007, Dai Cugini a interjeté appel de ce jugement devant l'arbeidshof te Antwerpen (afdeling Hasselt). Cette entreprise conteste la requalification en contrats de travail à temps plein et demande à être autorisée à apporter la preuve que les quatre salariés en cause travaillaient à temps partiel.

La juridiction de renvoi estime que l'article 22 ter modifié de la loi du 27 juin 1969, applicable aux faits au principal, n'établit qu'une présomption simple qui peut être renversée par l'employeur en établissant que le travailleur n'a pas effectué de prestations à temps plein. Dès lors que l'employeur apporte un commencement de preuve par écrit, la charge de la preuve incomberait au Rijksdienst. En l'espèce, les déclarations des salariés en cause permettraient d'écarter la présomption prévue à cette disposition.

Dai Cugini soutient que la législation belge en matière de travail à temps partiel est contraire à la directive 97/81, car elle impose de nombreuses contraintes administratives, assorties d'un régime de sanction particulièrement lourd. Se référant à l'arrêt du 24 avril 2008, *Michaeler e.a.* (C-55/07 et C-56/07, Rec. p. I-3135), la juridiction de renvoi doute de la compatibilité de cette législation avec le droit de l'Union.

C'est dans ces conditions que l'arbeidshof te Antwerpen (afdeling Hasselt) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

La présomption figurant à l'article 22 ter [ainsi qu'à l'article 22 ter modifié] de la loi du 27 juin 1969 [...] et à l'article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989 [...] est-elle compatible avec le droit communautaire et la directive 97/81 [...], et plus particulièrement avec la clause 5, point 1, sous a), de [l'accord-cadre], laquelle prévoit que, dans le cadre du principe de non-discrimination entre travailleurs à temps partiel et à temps plein,

les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément aux législations ou pratiques nationales, doivent identifier et examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer?

Les dispositions nationales imposant aux employeurs, conformément aux articles 157 à 169 de la loi-programme du 22 décembre 1989, d'élaborer et de conserver de nombreux documents sociaux, sanctionnant pénalement le non-respect de ces obligations et infligeant des amendes administratives ainsi que des sanctions civiles, sont-elles compatibles avec le droit communautaire et la directive 97/81 [...], plus particulièrement avec la clause 5, point 1, sous a), de [l'accord-cadre], laquelle prévoit que, dans le cadre du principe de non-discrimination entre travailleurs à temps partiel et à temps plein, les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément aux législations ou pratiques nationales, doivent identifier et examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer?»

### **Sur les questions préjudicielles**

Conformément à l'article 104, paragraphe 3, premier alinéa, du règlement de procédure, lorsque la réponse à des questions posées à titre préjudiciel peut être clairement déduite de la jurisprudence, la Cour peut, après avoir entendu l'avocat général, à tout moment, statuer par voie d'ordonnance motivée comportant référence à la jurisprudence en cause. La Cour estime que tel est le cas dans la présente affaire.

#### *Sur la recevabilité*

Le gouvernement belge considère qu'il convient de rejeter comme partiellement irrecevables les questions préjudicielles, dans la mesure où, d'une part, elles portent sur la compatibilité avec le droit de l'Union de dispositions nationales qui ne sont pas applicables aux faits au principal et, d'autre part, elles ne visent pas avec suffisamment de précision les dispositions du droit de l'Union dont l'interprétation est demandée.

Eu égard au libellé des questions posées, il convient de rappeler d'emblée que, dans le cadre de l'article 267 TFUE, la Cour n'est compétente pour se prononcer ni sur l'interprétation de dispositions législatives ou réglementaires nationales ni sur la conformité de telles dispositions avec le droit de l'Union (voir, notamment, arrêts du 18 novembre 1999, Teckal, C-107/98, Rec. p. I-8121, point 33; du 4 mars 2004, Barsotti e.a., C-19/01, C-50/01 et C-84/01, Rec. p. I-2005, point 30, ainsi que du 23 mars 2006, Enirisorse, C-237/04, Rec. p. I-2843, point 24 et jurisprudence citée).

Toutefois, la Cour a itérativement jugé qu'elle est compétente pour fournir à la juridiction de renvoi tous les éléments d'interprétation relevant du droit de l'Union qui peuvent lui permettre d'apprécier une telle conformité pour le jugement de l'affaire dont elle est saisie (voir, notamment, arrêts du 2 juillet 1987, Lefèvre, 188/86, Rec. p. 2963, point 6; du 15 décembre 1993, Hünermund e.a., C-292/92, Rec. p. I-6787, point 8, ainsi que Enirisorse, précité, point 24).

Ainsi, en présence de questions formulées de manière impropre ou dépassant le cadre des fonctions qui sont dévolues à la Cour par l'article 267 TFUE, il appartient à celle-ci 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 (voir en ce sens, notamment, arrêts du 29 novembre 1978, Redmond, 83/78, Rec. p. 2347, point 26; du 17 juin 1997, Codiesel, C-105/96, Rec. p. I-3465, point 13, et du 26 mai 2005, António Jorge, C-536/03, Rec. p. I-4463, point 16).

Il appartient donc à la Cour, en l'occurrence, de limiter son examen aux dispositions du droit de l'Union en fournissant une interprétation qui soit utile pour la juridiction de renvoi, à laquelle il revient d'apprécier la conformité des dispositions nationales avec ledit droit (voir par analogie, notamment, arrêt du 31 janvier 2008, Centro Europa 7, C-380/05, Rec. p. I-349, point 51). Dans cette optique, il incombe à la Cour de reformuler les questions qui lui sont posées (voir par analogie, notamment, arrêt du 23 mars 2006, FCE Bank, C-210/04, Rec. p. I-2803, point 21).

À cet égard, dans la mesure où, d'une part, les questions posées visent une interprétation de la directive 97/81, «et plus particulièrement» la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, et, d'autre part, la juridiction de renvoi a indiqué que la clause 4 de l'accord-cadre est également pertinente, il convient, en application de la jurisprudence mentionnée au point 26 de la présente ordonnance, de comprendre ces questions comme portant sur l'interprétation des clauses 4 et 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre.

En outre, la juridiction de renvoi est seule compétente pour apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'elle pose à la Cour. Dès lors que celles-ci portent sur l'interprétation du droit de l'Union et que l'interprétation fournie par la Cour peut se révéler utile à la juridiction nationale pour la solution du litige dont elle est saisie, la Cour est, en principe, tenue de statuer (voir en ce sens, notamment, arrêts du 15 décembre 1995, Bosman, C-415/93, Rec. p. I-4921, point 59, et du 12 octobre 2010, Rosenblatt, C-45/09, non encore publié au Recueil, point 32).

En l'occurrence, il n'apparaît pas de manière manifeste que l'interprétation du droit de l'Union sollicitée par la juridiction de renvoi ne serait pas nécessaire à cette dernière pour résoudre le litige dont elle est saisie.

Dès lors, la demande de décision préjudicielle est recevable.

#### *Sur le fond*

Par ces deux questions, qu'il convient d'examiner conjointement, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les clauses 4 et 5 de l'accord-cadre doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui met à la charge des employeurs des obligations de conservation et de publicité des contrats et des horaires des travailleurs à temps partiel, faute de quoi ceux-ci sont présumés travailler à temps plein.

Il convient de rappeler que la directive 97/81 et l'accord-cadre visent, d'une part, à promouvoir le travail à temps partiel et, d'autre part, à éliminer les discriminations entre les travailleurs à temps partiel et les

travailleurs à temps plein (voir arrêt Michaeler e.a., précité, point 21).

Conformément à l'objectif d'élimination des discriminations entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein, la clause 4 de l'accord-cadre, en ce qui concerne les conditions d'emploi, s'oppose à ce que les travailleurs à temps partiel soient 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 ne soit justifié par des raisons objectives (voir arrêt du 12 octobre 2004, Wippel, C-313/02, Rec. p. I-9483, point 54).

L'interdiction de discrimination énoncée à ladite disposition n'est que l'expression spécifique du principe général d'égalité qui relève des principes fondamentaux du droit de l'Union (voir arrêt Wippel, précité, point 56).

La clause 4 de l'accord-cadre doit être comprise comme exprimant un principe de droit social de l'Union qui ne saurait être interprété de manière restrictive (voir arrêt du 10 juin 2010, Bruno e.a., C-395/08 et C-396/08, non encore publié au Recueil, point 32).

Il convient, dès lors, d'examiner si les obligations de conservation et de publicité des contrats et des horaires des travailleurs à temps partiel, telles que celles en cause au principal, conduisent à traiter ces derniers de manière moins favorable que des travailleurs à temps plein qui se trouvent dans une situation comparable au sens de la clause 4 de l'accord-cadre.

À cet égard, la clause 3 de l'accord-cadre fournit des critères de définition du «travailleur à temps plein comparable». Celui-ci est défini, au point 2, premier alinéa, de cette clause, comme «un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences». Selon le point 2, second alinéa, de cette même clause, lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, «la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales».

Il y a lieu de rappeler que, dans le cadre d'un renvoi préjudiciel, toute appréciation des faits de la cause relève de la compétence de la juridiction de renvoi et il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur l'interprétation des dispositions nationales ni de juger si l'interprétation qu'en donne cette juridiction est correcte (voir, notamment, arrêts du 5 mars 2009, Apis-Hristovich, C-545/07, Rec. p. I-1627, point 32, ainsi que du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, Rec. p. I-3071, point 48).

Il appartient donc à la juridiction de renvoi et non à la Cour d'apprécier, en fonction des dispositions pertinentes du droit national, si la réglementation en cause au principal conduit à traiter d'une manière moins favorable les travailleurs à temps partiel que les travailleurs à temps plein qui se trouvent dans une situation comparable.

À cet égard, il convient de relever que le gouvernement belge soutient que les obligations de conservation et de publicité des contrats et des horaires des travailleurs à temps partiel ne créent pas d'inégalité de traitement entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein comparables. Il conviendrait, afin de déterminer si ces catégories de travailleurs se trouvent dans des situations comparables, de distinguer selon qu'ils sont soumis à un horaire fixe ou variable.

S'agissant des travailleurs à horaire fixe, le gouvernement belge indique, tout d'abord, que l'obligation de mentionner les horaires dans le règlement de travail concerne aussi bien les travailleurs à temps partiel que les travailleurs à temps plein. En revanche, l'obligation de conserver le contrat de travail à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté ne s'appliquerait qu'aux travailleurs à temps partiel. En effet, leur situation ne serait pas comparable à celle des travailleurs à temps plein, qui peuvent bénéficier du régime des heures supplémentaires. Enfin, s'agissant de l'obligation de disposer d'un document consignait les dérogations aux horaires de travail, le gouvernement belge souligne que les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein ne sont pas dans une situation comparable, les premiers pouvant toujours déroger à l'horaire de travail fixe, ce qui n'est pas le cas des seconds.

S'agissant des travailleurs à horaire variable, le gouvernement belge fait valoir que l'obligation d'indiquer les horaires dans le règlement de travail s'applique indistinctement à tous les travailleurs, à temps plein comme à temps partiel. Les horaires devraient toujours faire l'objet de mesures de publicité. Pour les travailleurs à temps partiel, les dérogations à l'horaire de travail variable seraient toujours possibles, ce qui ne serait pas le cas pour les travailleurs à temps plein.

Le gouvernement belge estime que ces règles sont conformes à l'objectif énoncé à la clause 1 de l'accord-cadre et visent au «développement du travail à temps partiel sur une base volontaire» et à «contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs».

Il incombe donc à la juridiction de renvoi de vérifier ces éléments au regard de la clause 3 de l'accord-cadre et de comparer, d'une part, les obligations qui pèsent sur les employeurs à l'égard des travailleurs à temps plein et à horaires fixes avec celles qui pèsent sur les employeurs à l'égard des travailleurs à temps partiel et à horaires fixes, y compris les obligations imposées en cas de dérogations aux horaires. D'autre part, il convient de comparer les obligations qui pèsent sur les employeurs à l'égard des travailleurs à temps plein et à horaires variables avec celles qui pèsent sur les employeurs à l'égard des travailleurs à temps partiel et à horaires variables, y compris les obligations imposées en cas de dérogations aux horaires.

S'il s'avère que la réglementation en cause au principal instaure une différence de traitement entre un travailleur à temps partiel et un travailleur à temps plein comparable, la clause 4, point 1, de l'accord-cadre prévoit qu'une telle différence de traitement peut être considérée comme conforme au principe de non-discrimination si elle est justifiée par des raisons objectives.

La juridiction de renvoi expose, à cet égard, que la réglementation nationale en cause au principal a pour objet de lutter contre le travail clandestin.

Dans ses observations écrites, le gouvernement belge précise que cette réglementation vise avant tout à favoriser un mode d'organisation du travail dit «de flexisécurité», conciliant la protection des travailleurs et la

flexibilité des entreprises.

Force est de constater que de tels objectifs de politique sociale et de protection des travailleurs constituent des raisons objectives au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre et sont donc susceptibles de justifier une différence de traitement entre un travailleur à temps partiel et un travailleur à temps plein comparable.

Encore faut-il vérifier, conformément au principe de proportionnalité qui constitue un principe général du droit de l'Union, que les moyens mis en œuvre par la réglementation nationale soient de nature à réaliser ces objectifs de politique sociale et n'aillent pas au-delà de ce qui est nécessaire pour les atteindre (voir, en ce sens, arrêt *Michaeler e.a.*, précité, point 26).

Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier ces éléments en prenant en considération non seulement les obligations relatives à la conservation et à la publicité des contrats et des horaires des travailleurs à temps partiel, mais aussi le régime de sanction applicable, y compris la présomption résultant de l'article 22 ter modifié de la loi du 27 juin 1969 et de l'article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989.

À ce dernier égard, il convient de relever que, selon le gouvernement belge, ce régime de sanction prévoit un montant plafond et un facteur de correction qui permet de graduer la peine en fonction de la faute de l'employeur en infraction. Ce gouvernement relève par ailleurs que l'employeur peut renverser la présomption mentionnée au point précédent de la présente ordonnance. Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier ces éléments et, le cas échéant, de les prendre en compte dans le cadre de son appréciation.

S'agissant de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, il y a lieu de rappeler que cette disposition prévoit l'obligation pour les États membres d'«identifier et [d']examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, [de] les éliminer».

Dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi parviendrait à la conclusion selon laquelle la réglementation nationale en cause au principal est incompatible avec la clause 4 de l'accord-cadre, il y aurait lieu d'interpréter la clause 5, point 1, de celui-ci en ce sens qu'elle s'oppose également à une telle réglementation (voir, en ce sens, arrêts précités *Michaeler e.a.*, points 25 et 30, ainsi que *Bruno e.a.*, point 81).

Eu égard à ce qui précède, il y a lieu de répondre aux questions posées que la clause 4 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui met à la charge des employeurs des obligations de conservation et de publicité des contrats et des horaires des travailleurs à temps partiel s'il est établi que cette réglementation ne conduit pas à traiter ces derniers de manière moins favorable que les travailleurs à temps plein qui se trouvent dans une situation comparable ou, si une telle différence de traitement existe, s'il est établi qu'elle est justifiée par des raisons objectives et ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs ainsi poursuivis. Il appartient à la juridiction de renvoi de procéder aux vérifications factuelles et juridiques nécessaires, notamment au regard du droit national applicable, afin d'apprécier si tel est le cas dans l'affaire dont elle est saisie.

Dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi parviendrait à la conclusion selon laquelle la réglementation nationale en cause au principal est incompatible avec la clause 4 de l'accord-cadre, il y aurait lieu d'interpréter la clause 5, point 1, de celui-ci en ce sens qu'elle s'oppose également à une telle réglementation.

#### **Sur les dépens**

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 (sixième chambre) dit pour droit:

**La clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel annexé à la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui met à la charge des employeurs des obligations de conservation et de publicité des contrats et des horaires des travailleurs à temps partiel s'il est établi que cette réglementation ne conduit pas à traiter ces derniers de manière moins favorable que les travailleurs à temps plein qui se trouvent dans une situation comparable ou, si une telle différence de traitement existe, s'il est établi qu'elle est justifiée par des raisons objectives et ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs ainsi poursuivis.**

**Il appartient à la juridiction de renvoi de procéder aux vérifications factuelles et juridiques nécessaires, notamment au regard du droit national applicable, afin d'apprécier si tel est le cas dans l'affaire dont elle est saisie.**

**Dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi parviendrait à la conclusion selon laquelle la réglementation nationale en cause au principal est incompatible avec la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel annexé à la directive 97/81, il y aurait lieu d'interpréter la clause 5, point 1, de celui-ci en ce sens qu'elle s'oppose également à une telle réglementation.**

Signatures

---

\* Langue de procédure: le néerlandais.