

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

1^{er} mars 2012 (*)

«Accord-cadre sur le travail à temps partiel — Notion de 'travailleurs à temps partiel ayant un contrat ou une relation de travail' — Juges travaillant à temps partiel rémunérés sur la base d'honoraires journaliers — Refus d'octroi d'une pension de retraite»

Dans l'affaire C-393/10,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la Supreme Court of the United Kingdom (Royaume-Uni), par décision du 28 juillet 2010, parvenue à la Cour le 4 août 2010, dans la procédure

Dermod Patrick O'Brien

contre

Ministry of Justice, anciennement Department for Constitutional Affairs,

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. J. N. Cunha Rodrigues, président de chambre, MM. U. Lõhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh et A. Arabadjiev (rapporteur), juges,

avocat général: M^{me} J. Kokott,

greffier: M^{me} C. Strömholm, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 8 septembre 2011,

considérant les observations présentées:

- pour M. O'Brien, par M. R. Allen, QC, et M^{me} R. Crasnow, barrister,
- pour le Council of Immigration Judges, par M. I. Rogers, barrister,
- pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M^{me} S. Behzadi-Spencer, en qualité d'agent, assistée de M. T. Ward, QC,
- pour l'Irlande, par M. D. O'Hagan, en qualité d'agent, assisté de M. B. Doherty, barrister,
- pour le gouvernement letton, par M^{mes} M. Borkoveca et Z. Rasnača ainsi que par M. I. Kalniņš, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement portugais, par M. L. Inez Fernandes, en qualité d'agent,
- pour la Commission européenne, par M. M. van Beek et M^{me} N. Yerrell, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 17 novembre 2011,

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 2, point 1, 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»), qui 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), telle que modifiée par la directive 98/23/CE du Conseil, du 7 avril 1998 (JO L 131, p. 10, ci-après la «directive 97/81»).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. O'Brien, Queen's Counsel et ancien recorder de la Crown Court, au Ministry of Justice, anciennement Department for Constitutional Affairs, au sujet du refus de ce dernier de lui verser une pension de retraite calculée au pro rata temporis de la pension de retraite due à un juge à temps plein prenant sa retraite à l'âge de 65 ans et ayant réalisé le même travail que lui.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 Conformément à la directive 98/23 étendant au Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord la directive 97/81, le délai de transposition de cette directive imparti à cet État membre a expiré le 7 avril 2000.
- 4 L'article 1^{er} de la directive 97/81 précise que celle-ci vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.
- 5 Le onzième considérant de cette directive énonce:

«considérant que les parties signataires ont souhaité conclure un accord-cadre sur le travail à temps partiel énonçant les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à temps partiel; qu'ils ont manifesté leur volonté 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».
- 6 Le seizième considérant de ladite directive est rédigé comme suit:

«considérant que, en ce qui concerne les termes employés dans l'accord-cadre [sur le travail à temps partiel], sans y être définis de manière spécifique, la présente directive laisse aux États membres le soin de définir ces termes en conformité avec le droit et/ou les pratiques nationales, comme il en est pour d'autres directives adoptées en matière sociale qui emploient des termes semblables, à condition que lesdites définitions respectent le contenu de [cet] accord-cadre».
- 7 Les dispositions de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel pertinentes aux fins de l'affaire au principal sont les suivantes:

«Clause 1: Objet

Le présent accord-cadre a pour objet:

- a) d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel;
- b) 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 2: Champ d'application

1. Le présent accord s'applique aux travailleurs à temps partiel ayant un contrat ou une relation de travail définis par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque État membre.
2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux au niveau approprié conformément aux pratiques nationales de relations industrielles peuvent, pour des raisons objectives, exclure totalement ou partiellement des dispositions du présent accord les travailleurs à temps partiel qui travaillent sur une base occasionnelle. Ces exclusions devraient être réexaminées périodiquement afin d'établir si les raisons objectives qui les sous-tendent demeurent valables.

Clause 3: Définitions

Aux fins du présent accord, on entend par:

- 1) '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;
- 2) '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.

[...]

Clause 4: Principe de non-discrimination

1. 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.
2. Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique.
3. 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.
4. 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.

[...]»

Le droit national

- 8 Le Royaume-Uni a mis en œuvre la directive 97/81 et l'accord-cadre sur le travail à temps partiel au moyen du règlement de 2000 sur les travailleurs à temps partiel (prévention des traitements moins favorables) [Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000, ci-après le «règlement sur les travailleurs à temps partiel»], adopté le 8 juin 2000 et entré en vigueur le 1^{er} juillet 2000.
- 9 L'article 1^{er}, point 2, du règlement sur les travailleurs à temps partiel contient notamment les définitions suivantes:

«Par 'contrat de travail', on entend un contrat de service ou d'apprentissage, explicite ou implicite et (en cas de contrat explicite) établi oralement ou par écrit;

Par 'travailleur', on entend toute personne qui a contracté, qui accomplit ou (sauf disposition contraire du présent règlement) qui, en cas de cessation de l'emploi, accomplissait un travail régi par:

- a) un contrat de travail; ou
- b) toute autre forme de contrat, explicite ou implicite et (en cas de contrat explicite) établi oralement ou par écrit, au titre duquel un individu s'engage à accomplir personnellement un travail ou à fournir des services pour une autre partie au contrat dont le statut est, en vertu du contrat, autre que celui de client de la profession ou de l'activité commerciale exercée par l'individu.»

10 L'article 5 du règlement sur les travailleurs à temps partiel interdit le traitement moins favorable injustifié des travailleurs à temps partiel.

11 Sous la partie IV de ce règlement, intitulée «Catégories particulières de personnes», l'article 12 de celui-ci, intitulé «Emplois de la Couronne», prévoit, à son paragraphe 1, que ledit règlement s'applique aux emplois de la Couronne et aux personnes employées par la Couronne, tout comme il s'applique aux autres emplois et aux autres employés ou travailleurs. Le paragraphe 2 de cet article précise qu'il faut entendre, par «emploi de la Couronne», l'emploi au service ou pour les besoins d'un ministère ainsi que l'emploi au service ou pour les besoins de tout fonctionnaire ou service qui exerce au nom de la Couronne des fonctions conférées par la loi.

12 Toutefois, l'article 17 du règlement sur les travailleurs à temps partiel, intitulé «Personnes exerçant des fonctions judiciaires», prévoit que celui-ci ne s'applique pas «aux personnes qui, pour l'exercice d'une fonction judiciaire, sont rémunérées sur la base d'honoraires journaliers».

13 L'article 21 de la loi de 1971 sur les juridictions (Courts Act 1971), dans sa version originale, disposait:

«1) Sa Majesté peut, en tout temps, désigner des personnes qualifiées, dénommées recorders, pouvant agir comme juges de la Crown Court à temps partiel et pouvant exercer toute autre fonction judiciaire qui leur est confiée aux termes de la présente loi ou d'une autre disposition.

2) Ne pourront être désignés comme recorders que les barristers ou les solicitors ayant au moins dix années d'expérience et recommandés à sa Majesté par le Lord Chancellor.

3) Lors de la désignation d'une personne comme recorder, la durée de cette désignation est précisée ainsi que la fréquence et la durée des moments durant lesquels elle devra se tenir disponible, pendant cette période, pour exercer les fonctions de recorder.

[...]

7) Les recorders percevront, sur les moyens mis à disposition par le Parlement, une rémunération déterminée par le Lord Chancellor, avec l'approbation du ministre de la Fonction publique.»

14 Ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, le régime de pension des professions judiciaires est principalement régi par la loi de 1981 sur les pensions des professions judiciaires (Judicial Pensions Act 1981), telle que modifiée par la loi de 1993 sur les pensions et la retraite des professions judiciaires (Judicial Pensions and Retirement Act 1993). Conformément à l'article 1^{er}, paragraphe 6, de cette loi, telle que modifiée, on entend par «charge judiciaire remplissant les conditions requises» pour l'accès au régime de pension des professions judiciaires toute charge énumérée à l'annexe 1 de ladite loi lorsque cette charge s'exerce sur une base salariée. La juridiction de renvoi précise en outre qu'il n'existe aucune disposition

expresse sur la pension des recorders ou d'autres juges rémunérés sur la base d'honoraires journaliers.

- 15 Il ressort du dossier que le Royaume-Uni n'a pas pris de mesures en vertu de la clause 2, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 16 Il ressort du dossier dont dispose la Cour que, au Royaume-Uni, les juges sont historiquement décrits comme des «personnes titulaires d'une charge» et travaillent hors le cadre d'un contrat.
- 17 Depuis la loi de 1971 sur les juridictions, le nombre de juges à temps partiel a considérablement augmenté. Parmi eux, il convient de distinguer ceux qui sont rémunérés sur la base d'honoraires journaliers, dont les recorders, tels que M. O'Brien, et ceux qui perçoivent un salaire. Les recorders travaillent principalement dans les Crown Courts. Leur rémunération journalière s'élève à 1/20^e du salaire d'un Circuit Judge à temps plein. Contrairement aux juges à temps plein et aux juges à temps partiel salariés, les recorders n'ont pas droit à une pension de retraite.
- 18 M. O'Brien a été inscrit au barreau au cours de l'année 1962 et nommé Queen's Counsel au cours de l'année 1983. Il a travaillé comme recorder depuis l'année 1978 jusqu'à sa retraite, au cours de l'année 2005, à son 65^e anniversaire. C'est alors qu'il a demandé, en invoquant la directive 97/81 ainsi que le règlement sur les travailleurs à temps partiel, une pension de retraite calculée au pro rata temporis de celle à laquelle aurait droit un Circuit Judge à temps plein ayant pris sa retraite à la même date. Le Department for Constitutional Affairs a refusé, considérant que M. O'Brien ne pouvait prétendre à une pension de retraite.
- 19 Ce dernier a alors engagé une procédure devant l'Employment Tribunal au mois de septembre 2005. Cette juridiction lui a donné gain de cause, mais il a succombé en appel devant l'Employment Appeal Tribunal, en raison de la tardiveté du recours de première instance. Par la suite, il a été ordonné que la question de fond et celle du délai soient traitées ensemble par la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) en tant qu'affaire de référence («test case»). Au mois de décembre 2008, cette juridiction a fait droit à l'appel de M. O'Brien sur la question du délai, mais a donné instruction à l'Employment Tribunal de rejeter la demande sur le fond. M. O'Brien a alors introduit un recours devant la juridiction de renvoi.
- 20 Cette juridiction relève que la fonction judiciaire est l'une des plus anciennes et des plus importantes charges du droit national. Elle souligne également qu'un recorder est titulaire d'une charge lui accordant un degré élevé d'indépendance de jugement et n'est pas soumis aux instructions d'une autorité supérieure quant à sa manière d'accomplir sa fonction de juge. Néanmoins, la Supreme Court of the United Kingdom souligne que, selon elle, la fonction judiciaire possède la plupart des caractéristiques de la relation de travail.
- 21 La Supreme Court of the United Kingdom déduit de la jurisprudence de la Cour qu'il n'existe pas de définition univoque de la notion de «travailleur». Elle note également que l'effet de la clause 2, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, lue en combinaison avec le seizième considérant de la directive 97/81, est de laisser au droit national le soin d'interpréter la notion de «travailleur», mais que le droit national ne saurait supplanter les principes sous-jacents du droit de l'Union de façon à y porter atteinte.
- 22 Cette juridiction se demande s'il y a lieu d'apprécier l'admissibilité d'un écart entre le droit national et une éventuelle norme du droit de l'Union en fonction de certaines ou de toutes les considérations suivantes, à savoir, premièrement, le nombre de personnes affectées, deuxièmement, la position spéciale occupée par le pouvoir judiciaire, pour lequel l'indépendance de jugement est un élément essentiel, et, troisièmement, le caractère plus ou moins volontaire de cet écart. À ce dernier égard, la Supreme Court of the United Kingdom note que l'exclusion par l'article 17 du règlement sur les travailleurs à temps partiel des juges à temps partiel rémunérés sur la base d'honoraires journaliers semble être une exclusion délibérée d'une catégorie particulière, alors que leurs collègues accomplissant le même travail

ou un travail similaire, à temps plein ou à temps partiel mais salariés, ont droit à une pension de retraite.

23 Dans ce contexte, la Supreme Court of the United Kingdom a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

- «1) Appartient-il au droit national de déterminer si des juges, en général, sont ou non des 'travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail' au sens de la clause 2, [point] 1, de l'accord-cadre [sur le travail à temps partiel], ou existe-t-il une norme communautaire aux termes de laquelle cette question doit être résolue?
- 2) Si les juges, en général, sont des travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail au sens de la clause 2, [point] 1, de l'accord-cadre [sur le travail à temps partiel], le droit national peut-il distinguer a) les juges à temps plein et les juges à temps partiel ou b) les juges à temps partiel selon différents régimes pour la définition des droits à la pension?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la recevabilité

24 Le gouvernement letton doute de la recevabilité de la demande de décision préjudicielle. Il serait contraire aux principes de confiance légitime et de sécurité juridique de considérer que la directive 97/81 peut s'appliquer à des faits qui se sont principalement déroulés avant l'entrée en vigueur de celle-ci au Royaume-Uni et qui ont perduré peu de temps après cette entrée en vigueur, d'autant que le droit à la pension de retraite revendiqué par M. O'Brien aurait pris naissance après l'expiration du délai de transposition de cette directive.

25 La Cour a déjà déclaré, s'agissant de l'applicabilité ratione temporis de ladite directive, qu'une règle nouvelle s'applique immédiatement, sauf dérogation, aux effets futurs d'une situation née sous l'empire de la règle ancienne. La Cour a ainsi conclu que le calcul de l'ancienneté requise pour acquérir le droit à une pension de retraite est régi par les dispositions de la même directive, y compris s'agissant des périodes d'activité antérieures à la date d'entrée en vigueur de celle-ci (arrêt du 10 juin 2010, Bruno e.a., C-395/08 et C-396/08, Rec. p. I-5119, points 53 à 55).

26 Dès lors, la demande de décision préjudicielle doit être déclarée recevable.

Sur le fond

Sur la première question

27 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il appartient aux États membres de définir la notion de «travailleurs [...] ayant un contrat ou une relation de travail», figurant à la clause 2, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.

28 Il y a lieu de relever que le champ d'application ratione personae de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel est défini à la clause 2, point 1, de cet accord. Aux termes de cette disposition, ledit accord s'applique «aux travailleurs à temps partiel ayant un contrat ou une relation de travail définis par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque État membre». Ni la directive 97/81 ni l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ne contiennent de définition des termes «travailleur», «contrat de travail» ou «relation de travail».

29 Le seizième considérant de la directive 97/81 énonce que, en ce qui concerne les termes employés dans l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, sans y être définis de manière spécifique, la directive 97/81 laisse aux États membres le soin de définir ces termes en conformité avec le droit et/ou les pratiques nationales, comme il en est pour d'autres directives

adoptées en matière sociale qui emploient des termes semblables, à condition que lesdites définitions respectent le contenu de cet accord-cadre.

- 30 Ainsi que les parties au principal, l'ensemble des gouvernements ayant déposé des observations et la Commission européenne s'accordent à le reconnaître, la notion de travailleur en droit de l'Union n'est pas univoque, mais varie selon le domaine d'application envisagé (arrêts du 12 mai 1998, Martínez Sala, C-85/96, Rec. p. I-2691, point 31, et du 13 janvier 2004, Allonby, C-256/01, Rec. p. I-873, point 63).
- 31 En l'occurrence, il y a lieu de constater que, comme il ressort du libellé du onzième considérant de la directive 97/81, l'accord-cadre sur le travail à temps partiel n'a pas pour objet d'harmoniser l'ensemble des règles nationales relatives aux contrats de travail ou aux relations de travail à temps partiel, mais vise uniquement, en fixant des principes généraux et des prescriptions minimales, à «établir un cadre général pour l'élimination des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel».
- 32 Il découle des considérations qui précèdent que le législateur de l'Union, en adoptant cette directive, a considéré que la notion de «travailleurs à temps partiel ayant un contrat ou une relation de travail» devait être interprétée au sens du droit national.
- 33 La Cour a entériné cette approche en rappelant qu'un travailleur relève du champ d'application de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel lorsqu'il a un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans l'État membre concerné (voir arrêt du 12 octobre 2004, Wippel, C-313/02, Rec. p. I-9483, point 40).
- 34 Le pouvoir d'appréciation accordé aux États membres par la directive 97/81 pour définir les notions utilisées dans l'accord-cadre sur le travail à temps partiel n'est toutefois pas illimité. Ainsi que M^{me} l'avocat général l'a relevé aux points 36 et 37 de ses conclusions, certains termes employés dans cet accord-cadre peuvent être définis en conformité avec le droit et/ou les pratiques nationales à condition de respecter l'effet utile de cette directive et les principes généraux du droit de l'Union.
- 35 En effet, les États membres ne sauraient appliquer une réglementation susceptible de mettre en péril la réalisation des objectifs poursuivis par une directive et, partant, de priver celle-ci de son effet utile (voir, en ce sens, arrêt du 28 avril 2011, El Dridi, C-61/11 PPU, Rec. p. I-3015, point 55).
- 36 En particulier, un État membre ne saurait écarter à son gré, en violation de l'effet utile de la directive 97/81, certaines catégories de personnes du bénéfice de la protection voulue par cette directive et l'accord-cadre sur le travail à temps partiel [voir, par analogie avec 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 L 175, p. 43, ci-après l'«accord-cadre sur le travail à durée déterminée»), arrêt du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rec. p. I-7109, point 29].
- 37 Cette interprétation est corroborée par les dispositions de ces deux actes, qui ne comportent aucune indication permettant d'inférer que certaines catégories d'emplois seraient exclues de leur champ d'application. Au contraire, ainsi qu'il ressort du libellé même de la clause 2, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, le champ d'application de celui-ci est conçu de manière large, en visant de façon générale les travailleurs à temps partiel ayant un contrat ou une relation de travail définis par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre. La définition de la notion de «travailleur à temps partiel» au sens de cet accord-cadre, énoncée à la clause 3, point 1, de celui-ci, englobe l'ensemble des travailleurs, sans opérer de distinction selon la qualité publique ou privée de l'employeur auquel ils sont liés (voir, par analogie avec l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, arrêt du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, Rec. p. I-14031, points 39 et 40 ainsi que jurisprudence citée).
- 38 Il y a lieu de considérer, ainsi que l'a fait valoir la Commission, que la définition de «travailleurs [...] ayant un contrat ou une relation de travail», aux fins de la clause 2, point 1, de l'accord-

cadre sur le travail à temps partiel, aura un effet sur la portée et l'effet utile du principe d'égalité de traitement consacré par ledit accord-cadre.

- 39 En l'occurrence, selon le gouvernement du Royaume-Uni, il est admis de longue date en droit national que les juges, qui sont titulaires d'une charge judiciaire, ne sont pas engagés par un contrat de travail, et que ce droit ne reconnaît pas non plus une catégorie de «relation de travail» qui serait distincte de la relation créée par un contrat. Pour ces motifs, selon le Ministry of Justice et ce gouvernement, la catégorie des juges, en général, ne relève pas du champ d'application de la directive 97/81. Par conséquent, l'article 17 du règlement sur les travailleurs à temps partiel, qui précise que ce règlement ne s'applique pas aux juges à temps partiel rémunérés sur la base d'honoraires journaliers, aurait pour unique raison d'être la redondance.
- 40 Selon l'interprétation faite par le droit national de la notion de «travailleur ayant un contrat de travail ou une relation de travail», telle que suggérée par le gouvernement du Royaume-Uni, l'exercice d'une charge judiciaire écarte d'emblée l'existence d'un contrat ou d'une relation de travail, privant ainsi les juges du bénéfice de la protection voulue par la directive 97/81 et de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.
- 41 À cet égard, il y a lieu de relever que la seule circonstance que les juges soient qualifiés de titulaires d'une charge judiciaire ne suffit pas, en tant que telle, à soustraire ces derniers du bénéfice des droits prévus par cet accord-cadre.
- 42 En effet, il découle des points 34 à 38 du présent arrêt et, en particulier, de la nécessité de sauvegarder l'effet utile du principe d'égalité de traitement consacré par ledit accord-cadre qu'une telle exclusion ne peut être admise, à défaut d'être considérée comme arbitraire, que si la nature de la relation de travail en cause est substantiellement différente de celle qui lie à leurs employeurs les employés relevant, selon le droit national, de la catégorie des travailleurs.
- 43 Il incombe à la juridiction de renvoi d'examiner en dernier ressort dans quelle mesure la relation qui unit les juges au Ministry of Justice est, de par sa nature, substantiellement différente d'une relation de travail unissant un employeur à un travailleur. La Cour peut, toutefois, indiquer à la juridiction de renvoi quelques principes et critères dont celle-ci devra tenir compte dans le cadre de son examen.
- 44 À cet égard, il y a lieu de relever, ainsi que l'a fait M^{me} l'avocat général au point 48 de ses conclusions, que, lors de l'examen visant à déterminer si la nature de ladite relation est substantiellement différente de celle de la relation de travail qui lie à leurs employeurs les employés relevant, selon le droit national, de la catégorie des travailleurs, la juridiction de renvoi devra, conformément à l'esprit et à la finalité de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, prendre en considération l'opposition entre cette catégorie et celle des professions non salariées.
- 45 Dans cette perspective, il convient de prendre en compte les modalités de désignation et de révocation des juges, mais aussi le mode d'organisation de leur travail. À cet égard, il ressort de la décision de renvoi que les juges sont censés travailler selon des horaires et durant des périodes bien définis, même s'ils peuvent organiser leur travail de manière plus flexible que les membres d'autres professions.
- 46 Par ailleurs, il y a lieu de constater, ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, que les juges ont droit à l'indemnité de maladie, aux allocations de maternité et de paternité ainsi qu'à d'autres prestations similaires.
- 47 Il convient de relever que la circonstance que les juges soient soumis à des modalités de service et qu'ils puissent être considérés comme des travailleurs, au sens de la clause 2, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, ne porte nullement atteinte au principe d'indépendance du pouvoir judiciaire et à la faculté des États membres de prévoir l'existence d'un statut particulier régissant le corps de la magistrature.
- 48 Ainsi que la Supreme Court of the United Kingdom l'a souligné au point 27 de sa décision de renvoi, les juges demeurent indépendants dans l'exercice de la fonction de juger en tant que

telle, au sens de l'article 47, deuxième alinéa, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

- 49 Ces constatations ne sont pas remises en cause par l'argument du gouvernement letton, selon lequel l'application du droit de l'Union au pouvoir judiciaire impliquerait le non-respect des identités nationales des États membres, ce qui serait contraire à l'article 4, paragraphe 2, TUE. En effet, il convient de constater que l'application, à l'égard des juges à temps partiel rémunérés sur la base d'honoraires journaliers, de la directive 97/81 et de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ne saurait avoir un effet sur l'identité nationale, mais viserait uniquement à leur faire bénéficier du principe général d'égalité de traitement, qui constitue l'un des objectifs de ces textes, et ainsi à les protéger contre les discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel.
- 50 Il en va de même s'agissant de l'argument selon lequel les juges, en général, ne relèveraient pas du champ d'application de la directive 97/81 et de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, car, en vertu de l'article 51 TFUE, la libre circulation des travailleurs ne s'appliquerait pas aux activités participant à l'exercice de l'autorité publique. En effet, il convient de souligner que cet accord-cadre ne porte pas sur la libre circulation des travailleurs.
- 51 Il convient, dans ces circonstances, de répondre à la première question posée que le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il appartient aux États membres de définir la notion de «travailleurs [...] ayant un contrat ou une relation de travail», figurant à la clause 2, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, et, notamment, de déterminer si les juges relèvent de cette notion, à condition que cela n'aboutisse pas à exclure arbitrairement cette catégorie de personnes du bénéfice de la protection offerte par la directive 97/81 et cet accord-cadre. Une exclusion du bénéfice de cette protection ne saurait être admise que si la relation qui unit les juges au Ministry of Justice est, de par sa nature, substantiellement différente de celle qui lie à leurs employeurs les employés relevant, selon le droit national, de la catégorie des travailleurs.

Sur la seconde question

- 52 Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande en substance, dans l'hypothèse où les juges relèveraient, selon le droit national, de la notion de «travailleurs [...] ayant un contrat ou une relation de travail», figurant à la clause 2, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, si ce dernier doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que, aux fins de l'accès au régime de pension de retraite, le droit national établisse une distinction entre les juges à temps plein et les juges à temps partiel, ou entre les juges à temps partiel exerçant leur activité selon différents régimes.
- 53 Ainsi qu'il ressort du dossier soumis à la Cour, cette question découle de la circonstance que l'article 17 du règlement sur les travailleurs à temps partiel prévoit expressément que ce dernier ne s'applique pas aux titulaires d'une charge judiciaire rémunérés sur la base d'honoraires journaliers, tels que les recorders. Ceux-ci ne peuvent dès lors se prévaloir de l'article 5 de ce règlement, qui interdit le traitement moins favorable injustifié des travailleurs à temps partiel, de sorte que, contrairement aux juges à temps plein et aux juges salariés à temps partiel, ils ne peuvent pas s'affilier au régime de pension des professions judiciaires et bénéficier d'une pension au titre dudit régime lors de leur mise à la retraite.
- 54 Aux termes de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, il est interdit, pour ce qui concerne les conditions d'emploi, de traiter les travailleurs à temps partiel 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. Aux termes de la clause 4, point 2, de cet accord-cadre, le principe du pro rata temporis s'applique, lorsque cela est approprié.
- 55 Il y a lieu de relever que la notion de «conditions d'emploi», qui figure à la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, couvre les pensions de retraite qui sont fonction d'une relation d'emploi entre travailleur et employeur (voir, notamment, arrêt Bruno e.a., précité, point 42).

- 56 La différence de traitement que subiraient les juges à temps partiel rémunérés sur la base d'honoraires journaliers résulte de la circonstance que, en raison de leur mode de rémunération, ils ne peuvent bénéficier ni d'une pension au titre du régime de pension des professions judiciaires lors de leur mise à la retraite ni de la protection offerte par l'article 17 du règlement sur les travailleurs à temps partiel.
- 57 Le gouvernement du Royaume-Uni fait valoir à cet égard que la directive 97/81 et l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ne visent que les discriminations entre les juges à temps partiel et les juges à temps plein, et non entre les différentes catégories de travailleurs à temps partiel exerçant leur activité selon différents régimes.
- 58 À cet égard, il y a lieu de constater que, ainsi que le gouvernement du Royaume-Uni l'a lui-même relevé lors de l'audience, à l'époque où le règlement sur les travailleurs à temps partiel a été adopté, les juges à temps partiel étaient, à quelques exceptions près, tous rémunérés sur la base d'honoraires journaliers. C'est donc dans ce contexte que doit être appréhendée la situation des juges à temps partiel rémunérés sur une telle base. Ainsi, lorsque les dispositions nationales réservent aux salariés le droit de s'affilier au régime de pension des professions judiciaires, cela équivaut à réserver ce droit aux juges à temps plein et par-là même à exclure les juges à temps partiel, ceux-ci étant, à ces quelques exceptions près, rémunérés sur la base d'honoraires journaliers.
- 59 Dans ces conditions, la circonstance que les juges à temps partiel salariés soient traités de manière identique, au regard des droits à pension de retraite, aux juges à temps plein n'est pas pertinente. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner si la directive 97/81 et l'accord-cadre sur le travail à temps partiel autorisent les distinctions introduites par le droit national, pour la définition des droits à la pension de retraite, entre les juges à temps partiel exerçant leur activité selon différents régimes.
- 60 Il convient donc d'examiner si le refus d'octroyer une pension de retraite aux juges à temps partiel rémunérés sur la base d'honoraires journaliers conduit à traiter ces derniers moins favorablement que les travailleurs à temps plein qui se trouvent dans une situation comparable.
- 61 À cet égard, la clause 3 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel 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». Il y a lieu de constater que ces critères sont fondés sur le contenu de l'activité des personnes concernées.
- 62 Il ne saurait donc être soutenu que les juges à temps plein et les recorders ne se trouvent pas dans une situation comparable en raison de leur différence de carrières, les seconds ayant toujours la possibilité d'exercer la fonction d'avocat. En effet, il importe davantage qu'ils exercent, en substance, la même activité. À cet égard, les parties intéressées, le gouvernement du Royaume-Uni y compris, ont expliqué lors de l'audience que les recorders et les juges à temps plein exerçaient les mêmes fonctions. Il a en effet été précisé que leur travail est identique, qu'il s'exerce dans les mêmes juridictions et lors des mêmes audiences.
- 63 Selon la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel et le principe de non-discrimination, le traitement différent d'un travailleur à temps partiel par rapport à un travailleur à temps plein comparable ne peut être justifié que par des raisons objectives.
- 64 Or, la notion de «raisons objectives», au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, doit être comprise comme n'autorisant pas à justifier une différence de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein par le fait que cette dernière est prévue par une norme générale et abstraite. Au contraire, ladite notion requiert que l'inégalité de traitement en cause réponde à un besoin véritable, soit en mesure d'atteindre l'objectif poursuivi et soit nécessaire à cet effet [voir, par analogie avec la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, arrêt Del Cerro Alonso, précité, points 57 et 58].

- 65 Aucun motif de justification n'ayant été invoqué au cours de la procédure devant la Cour, il incombera à la juridiction de renvoi d'examiner si l'inégalité de traitement entre les juges à temps plein et les juges à temps partiel rémunérés sur la base d'honoraires journaliers peut être justifiée.
- 66 Il convient de rappeler que des considérations d'ordre budgétaire ne sauraient justifier une discrimination (voir, en ce sens, arrêts du 23 octobre 2003, Schönheit et Becker, C-4/02 et C-5/02, Rec. p. I-12575, point 85, ainsi que du 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Rec. p. I-3527, point 46).
- 67 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la seconde question que l'accord-cadre sur le travail à temps partiel doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que, aux fins de l'accès au régime de pension de retraite, le droit national établisse une distinction entre les juges à temps plein et les juges à temps partiel rémunérés sur la base d'honoraires journaliers, à moins que des raisons objectives ne justifient une telle différence de traitement, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier.

Sur les dépens

- 68 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 (deuxième chambre) dit pour droit:

- 1) **Le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il appartient aux États membres de définir la notion de «travailleurs [...] ayant un contrat ou une relation de travail», figurant à la clause 2, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997, qui 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, telle que modifiée par la directive 98/23/CE du Conseil, du 7 avril 1998, et, notamment, de déterminer si les juges relèvent de cette notion, à condition que cela n'aboutisse pas à exclure arbitrairement cette catégorie de personnes du bénéfice de la protection offerte par la directive 97/81, telle que modifiée par la directive 98/23, et cet accord-cadre. Une exclusion du bénéfice de cette protection ne saurait être admise que si la relation qui unit les juges au Ministry of Justice est, de par sa nature, substantiellement différente de celle qui lie à leurs employeurs les employés relevant, selon le droit national, de la catégorie des travailleurs.**
- 2) **L'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997, qui figure à l'annexe de la directive 97/81, telle que modifiée par la directive 98/23, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que, aux fins de l'accès au régime de pension de retraite, le droit national établisse une distinction entre les juges à temps plein et les juges à temps partiel rémunérés sur la base d'honoraires journaliers, à moins que des raisons objectives ne justifient une telle différence de traitement, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier.**

Signatures