

ARRÊT DE LA COUR (septième chambre)

5 mai 2022 (\*)

Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Travail à temps partiel – Directive 97/81/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à temps partiel – Clause 4, point 1 – Principe de non-discrimination – Personnel académique à temps partiel – Nomination à titre définitif automatique réservée aux membres du personnel académique exerçant une charge d'enseignement à temps plein – Calcul du pourcentage d'une charge de travail à temps plein auquel correspond une charge de travail à temps partiel – Absence d'exigences »

Dans l'affaire C-265/20,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le hof van beroep Antwerpen (cour d'appel d'Anvers, Belgique), par décision du 24 mars 2020, parvenue à la Cour le 15 juin 2020, dans la procédure

**FN**

contre

**Universiteit Antwerpen e.a.,**

LA COUR (septième chambre),

composée de M<sup>me</sup> I. Ziemele, présidente de la sixième chambre, faisant fonction de président de la septième chambre, MM. T. von Danwitz et A. Kumin (rapporteur), juges,

avocat général : M. M. Bobek,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour FN, par M<sup>es</sup> P. Flamey et L. Cornelis, advocaten,
- pour Universiteit Antwerpen e.a., par M<sup>es</sup> H. Buysens et J. Deridder, advocaten,
- pour le gouvernement belge, par M<sup>mes</sup> M. Van Regemorter, L. Van den Broeck et C. Pochet, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par M<sup>mes</sup> L. Haasbeek, D. Recchia et C. Valero, en qualité d'agents,

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

rend le présent

**Arrêt**

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4, 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 1998, L 131, p. 10), et de la clause 4, point 1, de 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 »), qui 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).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant FN à l'Universiteit Antwerpen (université d'Anvers, ci-après l'« UA »), à d'anciens vice-recteur, recteur et doyens de cette université, au Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool (Institut supérieur autonome flamand « Hogere Zeevaartschool », ci-après la « Hogeschool ») ainsi qu'à un ancien directeur de cet établissement, au sujet de la rupture prétendument abusive du contrat afférent à sa charge de professeur à l'UA.

## **Le cadre juridique**

### ***Le droit de l'Union***

#### *L'accord-cadre sur le travail à temps partiel*

- 3 La clause 3, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel définit la notion de « travailleur à temps partiel » comme étant « 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 ».
- 4 La clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, intitulée « Principe de non-discrimination », prévoit :
  - « 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 ne 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. »

#### *L'accord-cadre sur le travail à durée déterminée*

- 5 La clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, intitulée « Principe de non-discrimination », prévoit, à ses points 1 et 2 :

- « 1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives.
2. Lorsque c'est approprié, le principe du "pro rata temporis" s'applique. »
- 6 La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », dispose :
- « 1. Afin 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 des 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.
2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée :
- a) sont considérés comme "successifs" ;
  - b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée. »

### ***Le droit belge***

- 7 L'article 72, premier alinéa, du décret betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (décret relatif aux universités dans la Communauté flamande), du 12 juin 1991 (*Belgisch Staatsblad*, 4 juillet 1991, p. 14907), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le « décret sur les universités »), prévoyait :
- « Les autorités universitaires déterminent pour chaque membre du personnel académique si sa charge est à temps plein ou à temps partiel. Elles indiquent également les organes dont relève la charge. »
- 8 L'article 73, premier alinéa, du décret sur les universités était rédigé comme suit :
- « Les autorités universitaires déterminent, lors de la déclaration de vacance d'une charge, si cette charge est à temps plein (et/ou) à temps partiel ou si elle peut donner lieu à une désignation ou nomination à temps plein ou à temps partiel. »
- 9 En vertu de l'article 76 de ce décret, la charge à temps partiel d'un membre du personnel académique autonome peut comprendre, soit uniquement des activités d'enseignement, soit uniquement des activités de recherche, soit une combinaison des deux.
- 10 L'article 91, premier et deuxième alinéas, dudit décret disposait :
- « Un membre du personnel académique autonome exerçant une charge à temps plein sera nommé à titre définitif.

Un membre du personnel académique autonome exerçant une charge à temps partiel peut être nommé à titre définitif ou bien être désigné à titre temporaire pour des périodes renouvelables de six ans au plus. »

- 11 L'article 7 du statut zelfstandig academisch personeel (statut du personnel académique autonome de l'université d'Anvers, ci-après le « statut ZAP ») prévoit qu'une charge d'enseignement représentant au moins 50 % d'une charge à plein temps ouvre la possibilité d'une nomination à titre définitif.

### **Le litige au principal et la question préjudicielle**

- 12 Il ressort de la demande de décision préjudicielle que, durant vingt ans environ, entre l'année 1990 et l'année 2009, FN a été nommé à plusieurs postes successifs au sein des facultés de droit et de sciences économiques de l'UA et des établissements d'enseignement qui l'ont précédée en droit en qualité d'assistant, d'assistant-docteur, de chargé de cours, de chercheur, de chargé de cours principal et finalement de professeur à temps partiel. Il ressort du dossier dont dispose la Cour que, à ce titre, FN relevait du personnel académique « autonome » de l'UA, au sens du décret sur les universités.
- 13 Pour chaque nomination, FN se serait vu proposer des contrats à durée déterminée, d'une période d'une à trois années. Ces contrats étaient également toujours à temps partiel, la charge d'enseignement sur laquelle ils portaient ayant été comprise entre 10 et 75 % de la charge d'un poste à plein temps, selon le cas. FN n'a jamais été nommé à titre définitif.
- 14 Lors du dernier renouvellement de son mandat pour l'année académique 2009, il lui aurait été proposé une charge d'enseignement correspondant à 15 % d'une charge à plein temps au sein de la faculté des sciences économiques appliquées et de 5 % au sein de la faculté de droit, alors que, précédemment, ses charges d'enseignement au sein de ces facultés auraient correspondu respectivement à 50 % et à 10 % d'une charge à plein temps, et le nombre d'heures de cours serait passé de 165 à 135 heures.
- 15 À la suite de cette proposition, FN a saisi le rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (tribunal de première instance d'Anvers, Belgique) d'une action indemnitaire contre les parties défenderesses au principal, à titre principal, sur le fondement de la responsabilité extracontractuelle de ces dernières et, à titre subsidiaire, en invoquant un licenciement abusif de leur part. Selon FN, certains de ses collègues se trouvant dans des situations similaires avaient en effet été nommés définitivement à temps plein et pour une durée indéterminée. En outre, il aurait été employé dans le cadre d'un « faux statut » qui serait d'ailleurs incompatible avec le droit de l'Union.
- 16 Par jugement du 24 janvier 2018, le rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (tribunal de première instance d'Anvers) a déclaré l'action contre l'UA et la Hogeschool recevable mais non fondée, l'action contre les autres parties défenderesses au principal ayant été déclarée irrecevable. FN a interjeté appel de ce jugement devant la juridiction de renvoi, le hof van beroep Antwerpen (cour d'appel d'Anvers, Belgique).
- 17 C'est dans ces conditions que le hof van beroep Antwerpen (cour d'appel d'Anvers) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« La clause 4, point 1, de l'[accord-cadre sur le travail à durée déterminée] et la clause 4, point 1, de l'[accord-cadre sur le travail à temps partiel] doivent-elles être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent au fait qu'une disposition nationale (l'article 91 du décret [sur les] universités), selon laquelle un membre du personnel académique autonome exerçant une charge à temps plein sera nommé à titre définitif et un membre du personnel académique autonome exerçant une charge à temps partiel peut être nommé à titre définitif ou bien être désigné à titre temporaire pour des périodes renouvelables de six ans au plus, permet à une université :

- a) sur la base de sa liberté de politique, d'employer un professeur pendant vingt ans en vertu d'une vingtaine de contrats de travail consécutifs, de courte durée et à temps partiel et de désignations

statutaires d'un à trois ans, sans la moindre limitation du nombre total de prolongations, alors que d'autres collègues ayant exercé des charges comparables ont bénéficié d'une nomination à titre définitif et à temps plein ?

- b) de se contenter d'établir, dans son statut du personnel, un seuil général, à savoir être employé à au moins 50 %, pour pouvoir prétendre à une nomination à titre définitif, mais de ne fixer aucun critère sur la base duquel les membres du personnel à temps partiel employés à au moins 50 % sont nommés à titre définitif ou bien désignés à titre temporaire ?
- c) d'accorder à un professeur à temps partiel, dans le cadre de désignations, des pourcentages d'une charge sur la base d'une "liberté de politique" illimitée, sans fixer de critères objectifs ni appliquer la moindre mesure objective de la charge de travail ?
- d) de refuser à un professeur à titre temporaire et à temps partiel dont, sur la base de la "liberté de politique" de l'université, l'emploi n'est plus renouvelé, le droit d'invoquer le caractère abusif allégué des conditions d'emploi antérieures, au motif qu'il aurait à chaque fois "accepté" ces conditions en exécutant le travail imposé, de sorte qu'il perd la protection du droit de l'Union ? »

### **Sur la question préjudicielle**

#### ***Sur la recevabilité***

- 18 Dans leurs observations écrites, les parties défenderesses au principal font valoir, d'abord, que la demande de décision préjudicielle est irrecevable dans son intégralité dans la mesure où tant la pertinence que la nécessité de celle-ci feraient défaut. À cet égard, elles estiment que la juridiction de renvoi n'a pas précisé les raisons pour lesquelles l'interprétation de certaines dispositions du droit de l'Union serait nécessaire et que la question préjudicielle est peu claire, trop factuelle et comprend une présentation subjective des faits, favorable aux arguments avancés par FN dans ses observations écrites.
- 19 Ensuite, les parties défenderesses au principal soutiennent que la question préjudicielle n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal. Le juge de renvoi n'expliquerait pas suffisamment la pertinence de cette question au regard de l'objet du litige au principal, notamment de la demande de dommages et intérêts au titre d'un acte illicite. De même, les faits relatifs au litige au principal ne seraient décrits que de manière succincte dans la décision de renvoi, au motif qu'ils ont déjà été exposés dans le jugement du 24 janvier 2018 du rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (tribunal de première instance d'Anvers), alors que la question préjudicielle porte surtout sur ces faits.
- 20 Enfin, lesdites parties défenderesses font valoir que, s'agissant de la discrimination alléguée, la décision de renvoi n'établit pas de comparaison des conditions de travail entre les collaborateurs temporaires à temps partiel et ceux dotés d'un engagement définitif à temps partiel. Par conséquent, ni la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée ni la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ne trouveraient à s'appliquer au litige au principal.
- 21 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, la procédure instituée à l'article 267 TFUE est un instrument de coopération entre la Cour et les juridictions nationales grâce auquel la première fournit aux secondes les éléments d'interprétation du droit de l'Union qui leur sont nécessaires pour la solution du litige qu'elles sont appelées à trancher (voir, notamment, arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, point 26 et jurisprudence citée).
- 22 Dans le cadre de cette coopération, il appartient au seul juge national, qui est saisi du litige et qui doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'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'il pose à la Cour. En conséquence, dès lors que les

questions posées portent sur l'interprétation du droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer (arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, point 27 et jurisprudence citée).

- 23 Il s'ensuit que les questions relatives à l'interprétation du droit de l'Union posées par le juge national dans le cadre réglementaire et factuel qu'il définit sous sa propre responsabilité, et dont il n'appartient pas à la Cour de vérifier l'exactitude, bénéficient d'une présomption de pertinence. Le rejet par la Cour d'une demande formée par une juridiction nationale n'est possible que s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit de l'Union n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, point 28 et jurisprudence citée).
- 24 Ainsi, dès lors que la décision de renvoi constitue le fondement de la procédure suivie devant la Cour, il est indispensable que la juridiction nationale explicite, dans cette décision, le cadre factuel et réglementaire dans lequel s'inscrit le litige au principal et donne un minimum d'explications sur les raisons du choix des dispositions du droit de l'Union dont elle demande l'interprétation ainsi que le lien qu'elle établit entre ces dispositions et la réglementation nationale applicable au litige qui lui est soumis (arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, point 29 et jurisprudence citée).
- 25 Ces exigences cumulatives concernant le contenu d'une demande de décision préjudicielle figurent de manière explicite à l'article 94 du règlement de procédure de la Cour, dont la juridiction de renvoi est censée, dans le cadre de la coopération instaurée à l'article 267 TFUE, avoir connaissance et qu'elle est tenue de respecter scrupuleusement, et qui sont rappelées, notamment, dans les recommandations de la Cour de justice de l'Union européenne à l'attention des juridictions nationales, relatives à l'introduction de procédures préjudicielles (JO 2019, C 380, p. 1), dont le point 15 reproduit, à chacun de ses trois tirets, les exigences énoncées, respectivement, à l'article 94, sous a) à c), du règlement de procédure. En outre, aux termes du point 16 de ces recommandations, « la juridiction de renvoi doit fournir *les références précises des dispositions nationales applicables aux faits du litige au principal ainsi que des dispositions du droit de l'Union dont l'interprétation est sollicitée ou la validité mise en cause* » (voir, en ce sens, ordonnance du 21 février 2022, Leonardo, C-550/21, non publiée, EU:C:2022:139, point 13 et jurisprudence citée).
- 26 Il convient également de rappeler que les informations contenues dans les décisions de renvoi servent non seulement à permettre à la Cour de fournir des réponses utiles, mais également à donner aux gouvernements des États membres ainsi qu'aux autres intéressés la possibilité de présenter des observations conformément à l'article 23 du statut de la Cour de justice de l'Union européenne. Il incombe à la Cour de veiller à ce que cette possibilité soit sauvegardée, compte tenu du fait que, en vertu de cette disposition, seules les décisions de renvoi sont notifiées aux intéressés, accompagnées d'une traduction dans la langue officielle de chaque État membre, à l'exclusion du dossier national éventuellement transmis à la Cour par la juridiction de renvoi (voir, notamment, arrêt du 27 novembre 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, point 85).
- 27 Or, en l'occurrence, s'agissant des interrogations figurant spécifiquement aux points a) et d) de la question préjudicielle, la décision de renvoi ne répond pas à toutes les exigences mentionnées aux points 21 à 26 du présent arrêt.
- 28 En effet, s'agissant de ce point a), la décision de renvoi ne permet pas de comprendre les raisons pour lesquelles la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée et la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, à savoir les deux dispositions de ces accords-cadres énonçant le principe de non-discrimination, s'opposeraient à une réglementation nationale en vertu de laquelle un membre du personnel académique exerçant une charge d'enseignement à temps partiel, tel que FN, peut être nommé à titre définitif ou bien être désigné à titre temporaire pour des

périodes renouvelables de six ans au plus, tandis qu'un membre dudit personnel exerçant une charge d'enseignement à temps plein sera nommé à titre définitif.

- 29 Il ressort tout au plus de la décision de renvoi que cette réglementation a permis d'occuper FN pendant vingt années sur la base d'une vingtaine de contrats de travail consécutifs, de courte durée et à temps partiel, et de désignations statutaires d'un à trois ans, sans la moindre limitation du nombre total de prolongations, alors que certains de ses collègues ayant exercé des charges comparables auraient bénéficié d'une nomination à titre définitif et à temps plein.
- 30 Il convient de constater que, dans la présente demande de décision préjudicielle, la présentation du cadre juridique et factuel ne permet pas de tirer des conclusions sur la compatibilité de la réglementation nationale en cause au principal au regard du principe de non-discrimination visé aux clauses 4, point 1, respectives desdits accords-cadres. Cette juridiction se limite, en effet, à indiquer que la question qui se pose est celle de savoir si l'article 91 du décret sur les universités est compatible avec ces dispositions de droit de l'Union. En outre, la décision de renvoi ne comporte pas la moindre information relative à la situation des membres du personnel académique exerçant une charge d'enseignement à temps plein et/ou employés à durée indéterminée afin de pouvoir établir une comparaison entre ce groupe de travailleurs et celui auquel appartient FN.
- 31 En ce qui concerne le point d) de la question posée, se référant toujours aux seules clauses 4, point 1, respectives des accords-cadres sur le travail à durée déterminée et sur le travail à temps partiel, la décision de renvoi ne permet pas de comprendre les raisons pour lesquelles la réglementation nationale en cause au principal s'opposerait à ces dispositions, qui visent le principe de non-discrimination. Il ne ressort en effet nullement de la décision de renvoi qu'une réglementation nationale ou une pratique des parties défenderesses au principal aurait pour conséquence qu'un membre du personnel académique se trouvant dans une situation telle que celle de FN serait empêché d'invoquer utilement le caractère abusif des conditions d'emploi antérieures, au motif qu'il aurait à chaque fois « accepté » ces conditions en exécutant le travail convenu, de sorte qu'il aurait ainsi tacitement renoncé à cette protection tirée du droit de l'Union.
- 32 Dès lors que la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de manière utile aux points a) et d) de la question posée, il y a lieu de considérer que lesdits points a) et d) sont irrecevables, les points b) et c) de la question préjudicielle bénéficiant, en revanche, de la présomption de pertinence visée au point 23 du présent arrêt.

***Sur la question, sous b)***

- 33 À titre liminaire, il importe de rappeler que, selon une jurisprudence constante, il appartient à la Cour, dans le cadre de la procédure de coopération avec les juridictions nationales instituée à l'article 267 TFUE, de donner au juge de renvoi une réponse utile qui lui permette de trancher le litige dont il est saisi et, dans cette optique, il incombe, le cas échéant, à la Cour de reformuler les questions qui lui sont soumises [arrêt du 10 février 2022, *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld* (Délai de prescription), C-219/20, EU:C:2022:89, point 33 et jurisprudence citée].
- 34 La question posée, sous b), concerne la compatibilité de l'article 91 du décret sur les universités avec l'accord-cadre sur le travail à temps partiel dans la mesure où cette disposition de droit national prévoit qu'un membre du personnel académique autonome exerçant une charge d'enseignement à temps plein sera automatiquement nommé à titre définitif, alors qu'un membre du personnel académique autonome exerçant une charge d'enseignement à temps partiel pourra être nommé à titre définitif ou désigné à titre temporaire pour des périodes renouvelables de six ans au plus. Quant au statut ZAP, qui semble compléter cet article 91, celui-ci dispose qu'une charge d'enseignement représentant au moins 50 % d'une charge d'enseignement à plein temps ouvre la possibilité d'une nomination à titre définitif.
- 35 Il ressort également de ce point b) de la question posée qu'aucun critère n'est fixé pour déterminer dans quelles conditions un membre du personnel académique qui exerce une charge d'enseignement

à temps partiel à concurrence d'au moins 50 % d'une charge d'enseignement à temps plein est non pas nommé à titre définitif, mais désigné à titre temporaire, de sorte qu'il semble que la juridiction de renvoi s'interroge quant à l'existence éventuelle d'une discrimination entre différents groupes de travailleurs à temps partiel.

- 36 Toutefois, l'article 91 du décret sur les universités soulève des questions quant à une éventuelle différence de traitement entre, d'une part, les membres du personnel académique exerçant une charge d'enseignement à temps plein, qui sont automatiquement nommés à titre définitif, et, d'autre part, les membres du personnel exerçant une charge d'enseignement à temps partiel, qui peuvent être nommés à titre définitif, mais qui peuvent aussi être désignés à titre temporaire, tout critère d'appréciation faisant cependant défaut.
- 37 Dès lors qu'il existe une telle différence de traitement, dans la réglementation nationale, entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel portant sur les conditions de travail, il apparaît que l'interprétation de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel est susceptible d'être utile à la juridiction de renvoi en vue de la solution du litige au principal.
- 38 Dans ces conditions, il y a lieu de comprendre que, par sa question, sous b), la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation et à une pratique nationales en vertu desquelles un membre du personnel académique exerçant une charge d'enseignement à temps plein sera automatiquement nommé à titre définitif, tandis qu'un membre du personnel académique exerçant une charge d'enseignement à temps partiel sera soit nommé à titre définitif, soit désigné à titre temporaire.
- 39 Il importe de rappeler, tout d'abord, que les termes de la clause 4, point 1, de cet accord-cadre ne permettant pas de définir la portée exacte de la notion de « conditions d'emploi », il convient, conformément à une jurisprudence constante, de prendre en considération le contexte et les objectifs poursuivis par la réglementation dont cette clause fait partie (arrêt du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, point 110).
- 40 En ce qui concerne, en premier lieu, la question de savoir si, en l'occurrence, les dispositions qui régissent la nomination des membres du personnel académique autonome constituent des « conditions d'emploi », au sens de la clause 4 dudit accord-cadre, il convient de rappeler que cette clause doit être comprise comme exprimant un principe de droit social de l'Union qui ne saurait être interprété de manière restrictive [ordonnance du 15 octobre 2019, AEAT (Calcul de l'ancienneté pour les travailleurs à temps partiel de type vertical cyclique), C-439/18 et C-472/18, non publiée, EU:C:2019:858, point 30 ainsi que jurisprudence citée].
- 41 Il convient de rappeler à cet égard que l'accord-cadre sur le travail à temps partiel vise, 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 [ordonnance du 15 octobre 2019, AEAT (Calcul de l'ancienneté pour les travailleurs à temps partiel de type vertical cyclique), C-439/18 et C-472/18, non publiée, EU:C:2019:858, point 27 ainsi que jurisprudence citée].
- 42 L'interdiction de discrimination énoncée à la clause 4, point 1, de cet accord-cadre n'est que l'expression spécifique du principe général d'égalité qui relève des principes fondamentaux du droit de l'Union (ordonnance du 15 octobre 2019, AEAT [Calcul de l'ancienneté pour les travailleurs à temps partiel de type vertical cyclique), C-439/18 et C-472/18, non publiée, EU:C:2019:858, point 29 ainsi que jurisprudence citée].
- 43 À cet égard, il convient de rappeler que cette clause s'oppose, en ce qui concerne les conditions d'emploi, 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 (arrêt du 10 juin 2010, Bruno e.a., C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329, point 25).

- 44 Une interprétation de cette clause qui exclurait de la notion de « conditions d'emploi », au sens de celle-ci, l'accès à une nomination à titre définitif 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 conditions d'emploi, que les termes de cette clause ne suggèrent nullement [voir, en ce sens, ordonnance du 15 octobre 2019, AEAT (Calcul de l'ancienneté pour les travailleurs à temps partiel de type vertical cyclique), C-439/18 et C-472/18, non publiée, EU:C:2019:858, point 31].
- 45 En second lieu, il convient d'examiner si le fait d'exclure de l'accès à la nomination à titre définitif les membres du personnel académique autonome exerçant une charge d'enseignement à temps partiel au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel conduit à les traiter de manière moins favorable que les travailleurs à temps plein qui se trouvent dans une situation comparable.
- 46 À cet égard, la clause 3, point 2, premier alinéa, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel définit le « travailleur à temps plein comparable » comme étant 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 ».
- 47 Pour apprécier si des travailleurs exercent un travail identique ou similaire, au sens de cet accord-cadre, il convient de tenir compte d'un ensemble de facteurs, tels que la nature de leur travail, leurs qualifications et compétences, les conditions de formation et les conditions de travail [ordonnance du 15 octobre 2019, AEAT (Calcul de l'ancienneté pour les travailleurs à temps partiel de type vertical cyclique), C-439/18 et C-472/18, non publiée, EU:C:2019:858, point 34 ainsi que jurisprudence citée].
- 48 Or, en l'occurrence, les éléments factuels et juridiques du dossier soumis à la Cour ne permettent pas de déterminer si les membres du personnel académique autonome à temps partiel et les membres du personnel académique autonome à temps plein de l'UA se trouvent dans des situations comparables ou non, ce qu'il appartient en tout état de cause à la juridiction de renvoi de vérifier.
- 49 Selon les seules indications figurant dans la demande de décision préjudicielle, l'article 7 du statut ZAP prévoit qu'une charge d'enseignement à temps partiel correspondant à au moins 50 % d'une charge d'enseignement à temps plein ouvre la possibilité d'une nomination à titre définitif, aucun autre critère n'étant, selon la juridiction de renvoi, défini.
- 50 Il s'ensuit que le travailleur exerçant une charge d'enseignement à temps plein a automatiquement accès à une nomination à titre définitif, tandis que le travailleur exerçant une charge d'enseignement à temps partiel a, dans des conditions non réglées par ce statut, seulement la possibilité de bénéficier d'une telle nomination. Il s'agit donc d'une différence de traitement fondée sur le seul motif que le travailleur concerné exerce son travail à temps partiel.
- 51 Dans ces conditions, sous réserve d'une vérification par la juridiction de renvoi, il semble clairement ressortir des termes des dispositions de l'article 91 du décret sur les universités, lu en combinaison avec l'article 7 du statut ZAP, que les membres du personnel académique autonome exerçant une charge d'enseignement à temps plein et les membres du personnel académique autonome exerçant une charge d'enseignement à temps partiel sont traités différemment en ce qui concerne l'accès à une nomination à titre définitif.
- 52 Il ressort, toutefois, du libellé de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel qu'une telle différence de traitement peut être jugée conforme au principe de non-discrimination si elle est justifiée par des raisons objectives.

- 53 Il convient de rappeler à cet égard que, selon une jurisprudence constante de la Cour, la notion de « raisons objectives » doit être comprise comme ne permettant pas de justifier une différence de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein par le fait que cette différence est prévue par une norme nationale générale et abstraite, telle qu'une loi ou une convention collective [ordonnance du 15 octobre 2019, AEAT (Calcul de l'ancienneté pour les travailleurs à temps partiel de type vertical cyclique), C-439/18 et C-472/18, non publiée, EU:C:2019:858, point 46 ainsi que jurisprudence citée].
- 54 Cette notion requiert que l'inégalité de traitement constatée soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Lesdits éléments peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles des contrats à temps partiel 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 [ordonnance du 15 octobre 2019, AEAT (Calcul de l'ancienneté pour les travailleurs à temps partiel de type vertical cyclique), C-439/18 et C-472/18, non publiée, EU:C:2019:858, point 47 ainsi que jurisprudence citée].
- 55 En l'occurrence, sous réserve d'une vérification par la juridiction de renvoi, il semble que ni l'article 91 du décret sur les universités ni l'article 7 du statut ZAP ne fassent mention d'une justification objective. De même, il ne ressort pas du dossier dont dispose la Cour que l'UA justifierait la nomination à titre définitif des membres du personnel académique au regard de raisons objectives autres que le fait que le travailleur concerné exerce ses fonctions à temps plein.
- 56 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la question posée, sous b), que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation et à une pratique nationales en vertu desquelles un membre du personnel académique exerçant une charge d'enseignement à temps plein sera automatiquement nommé à titre définitif, sans raison objective autre que le fait d'exercer ladite charge à temps plein, tandis qu'un membre du personnel académique exerçant une charge d'enseignement à temps partiel sera soit nommé à titre définitif, soit désigné à titre temporaire.

***Sur la question, sous c)***

- 57 Par sa question, sous c), la juridiction de renvoi demande si l'accord-cadre sur le travail à temps partiel doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une pratique nationale en vertu de laquelle, lors de la désignation d'un membre du personnel académique pour une charge d'enseignement à temps partiel, les autorités académiques concernées, eu égard à l'autonomie qui leur est reconnue par le droit national en matière de gestion des ressources humaines, ne sont pas tenues de se conformer à des critères objectifs lorsqu'elles déterminent le pourcentage que représente cette charge d'enseignement à temps partiel par rapport à une charge à temps plein.
- 58 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que cet aspect de la question préjudicielle semble lié à la circonstance que, au cours de l'année 2008, la charge d'enseignement à temps partiel de FN représentait 165 heures de cours réparties entre deux facultés de l'UA, ce qui aurait correspondu, respectivement, à 50 % et à 10 % d'une charge d'enseignement à temps plein, alors que l'offre de désignation pour l'année 2009 portait sur 135 heures de cours, ce qui aurait correspondu à 15 % d'une charge d'enseignement à temps plein au sein de la première faculté et à 5 % au sein de la seconde. Il en découle que, pour l'année 2008, 165 heures de cours auraient représenté une charge d'enseignement correspondant à 60 % d'une charge d'enseignement à temps plein, tandis que, pour l'année 2009, 135 heures de cours n'auraient plus représenté que 20 % d'une charge d'enseignement à temps plein, sans que la diminution importante de ce pourcentage par rapport à celle, plus relative, du nombre d'heures de cours soit fondée sur des critères objectifs.

- 59 Il convient donc de reformuler la question, sous c), comme visant, en substance, à déterminer si l'accord-cadre sur le travail à temps partiel doit être interprété en ce sens qu'il prévoit, à la charge de l'employeur qui engage un travailleur à temps partiel, des exigences quant au mode de calcul du pourcentage que représente cette charge d'enseignement à temps partiel au regard d'une charge d'enseignement à temps plein comparable.
- 60 À cet égard, il convient de rappeler que la clause 3, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel définit le « travailleur à temps partiel » comme étant 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 ».
- 61 Ni cette disposition ni aucune autre disposition de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ne prévoit cependant des exigences relatives au calcul du pourcentage que représente la charge de travail d'un travailleur à temps partiel au regard de la charge de travail d'un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable.
- 62 Il en résulte que le mode de calcul du pourcentage d'une charge de travail à temps partiel par rapport à une charge à temps plein n'est pas régi par l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.
- 63 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la question posée, sous c), que l'accord-cadre sur le travail à temps partiel doit être interprété en ce sens qu'il ne prévoit, à la charge de l'employeur qui engage un travailleur à temps partiel, aucune exigence quant au mode de calcul du pourcentage que représente cette charge à temps partiel au regard d'une charge à temps plein comparable.

#### **Sur les dépens**

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

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

- 1) **La clause 4, 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, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation et à une pratique nationales en vertu desquelles un membre du personnel académique exerçant une charge d'enseignement à temps plein sera automatiquement nommé à titre définitif, sans raison objective autre que le fait d'exercer ladite charge à temps plein, tandis qu'un membre du personnel académique exerçant une charge d'enseignement à temps partiel sera soit nommé à titre définitif, soit désigné à titre temporaire.**
- 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 ne prévoit, à la charge de l'employeur qui engage un travailleur à temps partiel, aucune exigence quant au mode de calcul du pourcentage que représente cette charge à temps partiel au regard d'une charge à temps plein comparable.**

Signatures

## **Annexe**

### Liste des défendeurs

Universiteit Antwerpen, établie à Anvers (Belgique),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, établi à Anvers,

PB, demeurant à Anvers,

ZK, demeurant à Anvers,

NG, demeurant à Anvers,

ZN, demeurant à Haacht (Belgique),

UM, demeurant à Duffel (Belgique).

---

\* Langue de procédure : le néerlandais.