

# Version anonymisée

Traduction

C-841/19 - 1

## Affaire C-841/19

### Demande de décision préjudicielle

#### Date de dépôt :

20 novembre 2019

#### Juridiction de renvoi :

Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid (Espagne)

#### Date de la décision de renvoi :

7 novembre 2019

#### Partie requérante :

JL

#### Partie défenderesse :

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

---

**Juzgado de lo social nº 41 de Madrid (tribunal du travail nº 41 de Madrid, Espagne)**

[omissis] [identification de la juridiction, de la procédure et des parties]

### ORDONNANCE

[omissis] [lieu] le 7 novembre 2019.

[omissis] [formule procédurale]

### EN FAIT

#### **PREMIÈREMENT.- Résumé de la procédure**

1.1. – Le 5 juin 2019, M. JL [le requérant] a introduit, sur le fondement de l'article 33 de l'Estatuto de los Trabajadores (statut des travailleurs), une action en

paiement contre le Fondo de Garantía Salarial (Fonds de garantie salariale, Espagne ; ci-après le « Fonds de garantie salariale » ou le « FOGASA »), en tant que responsable à titre subsidiaire, étant donné que l'entreprise pour laquelle travaillait le requérant[,] CONSTRUCCIONES Y OBRAS PÚBLICAS TOLETUM, S.L., a été déclarée insolvable.

1.2. – Les informations relatives à la relation de travail du requérant figurent dans le jugement définitif rendu le 11 juin 2018 par le Juzgado de lo social n° 41 de Madrid (tribunal du travail n° 41 de Madrid) [.] [omissis]

[omissis] **[Or. 2]** [omissis]

[omissis] [répétition au point 2.1]

1.3. – Le dispositif dudit jugement indiquait :

*« [omissis] la demande en contestation de licenciement présentée par Monsieur JL contre l'entreprise Construcción y Obra Pública Toletum, S.L. est accueillie, [omissis] et, en vertu du présent jugement, le licenciement effectué par celle-ci est déclaré abusif et le contrat de travail est éteint, ces mesures étant assorties d'un droit à percevoir une indemnité de 433,13 euros ainsi que les salaires dus à compter de la date du licenciement jusqu'à celle de la présente décision judiciaire, pour un montant de 6 170,75 euros ».*

1.4. – Par ordonnance du 4 septembre 2018, l'exécution a été ordonnée conformément au dispositif suivant :

*« Un ordre général d'exécution de jugement est délivré à la partie exécutante, M.[omissis] JL[,] à l'encontre de CONSTRUCCION Y OBRA PUBLICA TOLETUM, S.L.[,] partie défenderesse à l'exécution, pour un montant principal de 6 603,88 euros [omissis] (433,13 euros à titre d'indemnité et 6 170,75 euros au titre des salaires échus durant la procédure de contestation du licenciement) [...] »*

1.5. – Par ordonnance du 20 décembre 2018, CONSTRUCCIÓN Y OBRA PUBLICA TOLETUM, S.L. a été déclarée insolvable. **[Or. 3]**

1.6. [omissis] [questions procédurales internes]

1.7. – [omissis]

[omissis].

[omissis] [questions procédurales internes] [le tribunal de céans] conclut à la nécessité, afin de pouvoir statuer dans la présente procédure, de déférer un renvoi préjudiciel en interprétation du droit de l'Union et, plus précisément, des normes suivantes :

1. – L'article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO 1979, L 6, p. 24) [omissis] [, qui] dispose :

« Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial, en particulier en ce qui concerne :

- le champ d'application des régimes et les conditions d'accès aux régimes,
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations,
- le calcul des prestations, y compris les majorations dues au titre du conjoint et pour personne à charge et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations. »

2. – La directive 2006/54/CE

Le considérant 30 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des [Or. 4] chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO 2006, L 204, p. 23) est rédigé comme suit :

« L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme la Cour de justice l'a affirmé, il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination, sauf pour les procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance nationale compétente. Il y a toutefois lieu de préciser que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte demeure de la compétence de l'instance nationale concernée, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. En outre, il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse. »

Selon l'article 2, paragraphe 1, de cette directive :

« Aux fins de la présente directive, on entend par :

[...]

b) “discrimination indirecte” : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but

légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires ;[» .]

## **DEUXIÈMEMENT.– Détermination des faits**

2.1. – Aux fins du présent renvoi préjudiciel, il convient de tenir compte des faits suivants, qui, dans le cadre des différentes étapes de la procédure et de l'examen des preuves effectué, ont été établis :

« PREMIÈREMENT.– Monsieur JL a travaillé pour l'entreprise Construcción y Obra Pública Toletum, S.L [Or. 5] en tant que serveur, à compter du 27 septembre 2017, en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en vue d'une tâche déterminée, laquelle consiste en "diverses missions pour répondre à une charge de travail accrue au cours des prochains mois", sous un régime de travail à temps partiel à hauteur de 20 heures hebdomadaires[,] débutant son service à 10 h 00 et l'achevant à 14 h 00, et percevant une rémunération déterminée par convention collective.

DEUXIÈMEMENT.– [omissis] [lieu de travail]

TROISIÈMEMENT.– Le 26 décembre 2017, l'entreprise a fermé [omissis] l'établissement [dans lequel travaillait le requérant], cet établissement ayant disparu des installations et du domicile connu de l'entreprise.

QUATRIÈMEMENT.– La relation de travail relève du champ d'application du convenio colectivo de Hostelería de la Comunidad de Madrid [convention collective de l'hôtellerie et de la restauration de la communauté de Madrid (BOCM n° 54, du 3 mars 2012)].

CINQUIÈMEMENT.– [omissis] [question procédurale interne] »

2.2. – L'entreprise ayant été déclarée insolvable par ordonnance du 20 décembre 2018, le FOGASA, conformément à l'article 33 du statut des travailleurs, répond solidairement des dettes relatives aux salaires ainsi qu'aux indemnités, dans certaines limites [omissis] ; concrètement, l'article 33 du statut des travailleurs dispose :

« 1. Le Fonds de garantie salariale, organisme autonome relevant du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale, doté de la personnalité juridique et de la capacité d'agir en vue de l'accomplissement de ses objectifs, verse aux salariés le montant des salaires qui n'ont pas pu leur être payés en raison de l'insolvabilité de leur employeur ou de la procédure collective de règlement du passif dont il fait l'objet. »

Aux fins de l'alinéa qui précède, est considéré comme salaire le montant reconnu comme tel dans un acte de conciliation ou une décision judiciaire à tous les titres visés à l'article 26, paragraphe 1, ainsi que les salaires échus

durant la procédure de contestation d'un licenciement dans les cas prévus par la loi, sans que le Fonds puisse verser, à un titre ou un autre, conjointement ou séparément, une somme supérieure au montant résultant de la multiplication du double du salaire minimum interprofessionnel journalier, y compris la partie proportionnelle des primes, par le nombre de jours de salaire impayés, dans la limite de cent vingt jours.

2. Dans les cas visés au paragraphe précédent, le Fonds de garantie salariale verse les indemnités reconnues par un jugement, une ordonnance, un acte de [Or. 6] conciliation judiciaire ou une décision administrative, en faveur des travailleurs du fait du licenciement ou de la cessation des contrats conformément aux articles 50, 51 et 52 de la présente loi ou de la cessation des contrats conformément à l'article 64 de la loi 22/2003, du 9 juillet 2003, sur la faillite, ainsi que les indemnités pour cessation des contrats temporaires ou à durée déterminée dans les cas prévus par la loi. Dans tous les cas, ce paiement s'effectue dans la limite maximale d'une annuité, étant entendu que le salaire journalier, servant de base au calcul, ne peut excéder le double du salaire minimum interprofessionnel, y compris la partie proportionnelle des primes.

Le montant de l'indemnité, aux seules fins de son versement par le Fonds de garantie salariale en cas de licenciement ou de cessation de contrat conformément à l'article 50 de la présente loi, est calculé sur la base de 30 jours par année de service et ne peut excéder le plafond indiqué à l'alinéa précédent.

[omissis] [Or. 7] [omissis]

[omissis] [Or. 8] [omissis]

[omissis] [Or. 9] [omissis]

[omissis] [article 33, paragraphes 3 à 10, du statut des travailleurs, dépourvus de pertinence aux fins de la présente affaire] »

2.3. – Étant donné que son contrat est à temps partiel avec un temps de travail de 50 %, le requérant subit non seulement, [en raison du] contrat à temps partiel lui-même, une réduction de son salaire de 50 %, mais également, en application de l'article 33 du statut des travailleurs, une nouvelle réduction de 50 % concernant les droits à prestations qu'il peut faire valoir en tant que travailleur auprès du FOGASA en conséquence de l'insolvabilité de l'entreprise. Cette interprétation entraîne une discrimination à l'égard du travailleur à temps partiel [omissis] par rapport au travailleur à temps plein, et celle-ci touche dans des proportions nettement supérieures des femmes qui travaillent à temps partiel, ainsi qu'il ressort, notamment[,] de l'arrêt du 8 mai 2019, Villar Láz (C-161/18, EU:C:2019:382). [Or. 10]

2.4. – Les juridictions espagnoles interprètent l’article 33, paragraphe 1, du statut des travailleurs de manière discriminatoire, car, alors que le travailleur à temps partiel perçoit un salaire réduit en raison de ce caractère partiel de son activité, le calcul de l’indemnité et des salaires échus durant la procédure de contestation du licenciement auxquels ledit travailleur peut prétendre auprès du FOGASA est tel que ces montants font l’objet d’une nouvelle réduction, au même pourcentage que le temps de travail, de sorte qu’une double réduction s’opère [omissis][.] C’est ainsi que les juridictions espagnoles interprètent cette disposition, notamment le Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne) qui, dans son arrêt du 29 novembre 2017, a indiqué : « *La question posée dans le présent pourvoi aux fins d’unification de la jurisprudence consiste à déterminer la limite de la responsabilité du FOGASA, conformément à l’article 33, paragraphe 1, du statut des travailleurs, s’agissant du versement à des travailleurs à temps partiel des salaires et indemnités qui sont à sa charge en cas d’insolvabilité d’une entreprise, et vise à savoir si le plafond légal – qui correspond au double ou au triple du salaire minimal interprofessionnel, selon la date de la demande – [omissis] doit être réduit du même pourcentage que le temps de travail accompli par un travailleur à temps partiel par rapport au temps de travail ordinaire d’un travailleur à temps plein exerçant la même activité* ».

Ainsi, si la double réduction ne s’appliquait pas[,] le montant auquel pourrait prétendre le travailleur à temps partiel, à titre d’indemnité et de salaires échus durant la procédure de contestation du licenciement, ne ferait pas l’objet d’une nouvelle réduction dans le cadre de sa réclamation auprès du FOGASA en conséquence de l’insolvabilité de l’entreprise.

## LE DROIT APPLICABLE

I.– Le droit espagnol applicable

### A) Le statut des travailleurs

– Article 33 :

[omissis] [Or. 11]

[omissis] [répétition]

II.– Le droit de l’Union pertinent

### A) La directive 79/7

1.– L’article 1<sup>er</sup> de la directive 79/7 dispose :

« La présente directive vise la mise en œuvre progressive, dans le domaine de la sécurité sociale et autres éléments de protection sociale prévu à l’article 3, du principe de l’égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, ci-après dénommé “principe de l’égalité de traitement”. » [Or. 12]



2. – Conformément à l'article 3, paragraphe 1, de cette directive :

« La présente directive s'applique :

a) aux régimes légaux qui assurent une protection contre les risques suivants :

[...]

– vieillesse,

[...] »

3. – L'article 4, paragraphe 1, de cette directive [omissis]

[omissis] [répétition]

B) La directive 2006/54

1.– Le considérant 30 de [omissis] [cette] directive [.] [omissis]

[omissis] **[Or. 13]** [omissis] [répétition]

2. – [omissis] l'article 2, paragraphe 1, de cette directive[.]

[omissis] [répétition]

## **EN DROIT**

### **PREMIÈREMENT.- PRÉSUPPOSÉS**

1) La directive 79/7 est directement applicable à l'affaire qui nous occupe.

[omissis] **[Or. 14]**

[omissis] [répétition]

2) La directive 2006/54 est directement applicable à l'affaire qui nous occupe.

1.– [omissis] **[Or. 15]** [omissis] [répétition]

### **DEUXIÈMEMENT.- [omissis] [QUESTION PRÉJUDICIELLE]**

#### **La question préjudicielle**

La question préjudicielle consiste à [déterminer si] l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »)[,] [omissis] l'article 4 de la directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière [omissis] de sécurité sociale, et [l']article 2, paragraphe 1, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006[,]

doi[ven]t être interprétés en ce sens qu’[ils s’opposent à l’] [omissis] article 33 du statut des travailleurs et **[Or. 16]** la manière dont cet article est interprété, [selon lesquels] le plafond [omissis] [de] la responsabilité du Fonds de garantie salariale est calculé sur la base d’un temps plein, et [pour] réduire le plafond du salaire minimal interprofessionnel, dans le cas d’un travailleur à temps partiel, une réduction [au] même pourcentage que celui auquel correspond le temps de travail [omissis] [à] temps partiel est appliquée, sans qu’il n’existe de raison objective justifiant cette réduction du plafond du salaire minimal interprofessionnel pour les travailleurs à temps partiel, dont le salaire est déjà réduit en raison du caractère partiel de leur activité, [omissis] [par rapport à] des travailleurs à temps plein, et compte tenu du fait que, dans la majorité des cas en Espagne, les contrats de travail à temps partiels [omissis] [concernent] des femmes [omissis] [.]

En posant cette question préjudicielle, le tribunal de céans fait savoir que l’article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7 [omissis] doit, selon lui, être interprété en ce sens qu’il [omissis] s’oppose à la réglementation d’un État membre, telle que celle en cause dans le litige au principal, qui prévoit que le montant [à la charge du] FOGASA auquel peut prétendre un travailleur à temps partiel est calculé [en le réduisant du] même pourcentage que le temps de travail accompli par ce travailleur par rapport au temps de travail ordinaire d’un travailleur à temps plein exerçant la même activité, cela impliquant, le cas échéant, une double réduction, étant donné que le travailleur à temps partiel perçoit déjà un salaire réduit en raison du caractère partiel de son activité.

En vertu de son article 4, paragraphe 1, [omissis] cette directive interdit toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement, en ce qui concerne, notamment, le calcul des prestations en matière de sécurité sociale[.]

À cet égard, il y a lieu de constater, d’emblée, qu’une réglementation nationale telle que celle en cause au principal ne comporte pas de discrimination directe fondée sur le sexe, dès lors qu’elle s’applique indistinctement aux travailleurs masculins et aux travailleurs féminins.

Cependant, [s]’agissant de la question de savoir si une telle réglementation comporte une discrimination indirecte, le tribunal de céans relève que cette question doit, dans le contexte de la directive 79/7, être comprise de la même manière que dans le contexte de la directive 2006/54 [comme dans l’arrêt du 26 juin 2018, MB (Changement de sexe et pension de retraite), C-451/16, EU:C:2018:492, point 34]. Ainsi [omissis], **[Or. 17]** conformément à l’article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2006/54, constitue une discrimination fondée indirectement sur le sexe la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d’un sexe par rapport à des personnes de l’autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.



L'existence d'un tel désavantage particulier pourrait être établie, notamment, s'il était prouvé qu'une réglementation telle que celle en cause au principal affecte négativement une proportion significativement plus importante des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe (voir, en ce sens, arrêt du 14 avril 2015, Cachaldora Fernández, C-527/13, EU:C:2015:215, point 28 et jurisprudence citée). Il revient au juge national d'apprécier si tel est le cas dans l'affaire au principal.

Comme le mentionne le point 42 de l'arrêt du 8 mai 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382), les données statistiques concernant l'Espagne indiquent que, « *au premier trimestre 2017, l'Espagne comptait 15 906 700 salariés, dont 8 332 000 hommes et 7 574 600 femmes. Sur cette même période, le nombre de salariés à temps partiel s'élevait à 2 460 200 (15,47 % des salariés), dont 613 700 hommes (7,37 % des hommes salariés) et 1 846 500 femmes (24,38 % des femmes salariés). Il résulte de ces données que, pendant ladite période, environ 75 % des travailleurs à temps partiel étaient des femmes.* »

La Cour a également jugé qu'une mesure qui aboutit à réduire le montant d'une pension de retraite d'un travailleur d'une manière plus que proportionnelle à la prise en compte de ses périodes d'activité à temps partiel ne saurait être considérée comme objectivement justifiée par le fait que la pension est dans ce cas la contrepartie d'une prestation de travail moins importante (arrêt du 23 octobre 2003, Schönheit et Becker, C-4/02 et C-5/02, EU:C:2003:583, point 93). **[Or. 18]**

En l'espèce, la réglementation nationale en cause au principal comporte, selon le [tribunal de céans], deux paramètres qui peuvent réduire le montant des prestations à la charge du FOGASA dans le cas d'un travailleur à temps partiel. En premier lieu, la base des salaires de ce dernier, qui est réduit[e] en raison du caractère partiel de l'activité, en l'occurrence à hauteur de 50 %. Dans le cas présent, étant donné qu'il s'agit d'un temps partiel à 50 %[, ] le salaire est réduit de 50 % par rapport à un travailleur à temps plein comparable. En second lieu, alors que le salaire est déjà réduit à 50 %, l'application du mécanisme de responsabilité d[u] FOGASA, donne lieu, dans le cas du travailleur[r] à temps partiel, à une nouvelle réduction correspondant au pourcentage de temps de travail accompli, à la différence du cas du travailleur à temps plein, concernant lequel il n'existe pas de réduction de la responsabilité du FOGASA.

Par conséquent, l'application d'une double réduction, l'une normale, qui correspond à la réduction du salaire en raison du caractère partiel de l'activité, et l'autre[, ] qui consiste en une nouvelle réduction lors du calcul de la responsabilité du FOGASA au titre du travail à temps partiel, va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre un tel objectif et constitue, pour la catégorie des travailleurs qui ont fourni leurs services à temps partiel [omissis], [omissis] une réduction du montant auquel elle pouvait prétendre auprès du FOGASA qui est supérieure à celle qui résulterait de la prise en considération uniquement du seul salaire [omissis] [sans] y appliquer de nouvelle réduction au titre du travail à temps partiel.

[Dans ces] [omissis] circonstances, le [omissis] [tribunal de céans] fait savoir que la question préjudicielle [consiste à] [déterminer si] l'article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7 et l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, doi[ven]t être interprétés en ce sens qu'il[s] s'oppose[nt] à une réglementation de l'État espagnol, telle que celle en cause au principal, qui prévoit[, concernant le] [omissis] montant à hauteur duquel le FOGASA est responsable à l'égard du travailleur à temps partiel, que [omissis] la base des salaires de ce travailleur[, qui est réduite en raison du caractère partiel de l'activité,[omissis] fasse l'objet d'une nouvelle réduction dans le cadre du calcul du montant à la charge d[u] FOGASA en vertu [de] l'article 33 du statut des travailleurs, en tenant compte une nouvelle fois du caractère partiel de l'activité, par rapport à un travailleur à temps plein comparable, dans la mesure où ladite réglementation désavantage particulièrement les travailleurs féminins par rapport aux travailleurs masculins. **[Or. 19]**

Comme on peut le voir[,] il existe, selon le tribunal de céans, [omissis] des arguments en faveur d'une réponse tant positive que négative à la question posée[,] et il est donc d'autant plus nécessaire que le seul interprète du droit de l'Union se prononce[.]

#### **DISPOSITIF**

A) La Cour de justice de l'Union européenne est saisie à titre préjudiciel de la question suivante :

L'article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7 et l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'[un] État membre [...], telle que celle en cause au principal, qui prévoit, concernant le montant à hauteur duquel le FOGASA est responsable à l'égard du travailleur à temps partiel, que la base des salaires de ce travailleur, qui est réduite en raison du caractère partiel de l'activité, fasse l'objet d'une nouvelle réduction dans le cadre du calcul du montant à la charge du FOGASA en vertu de l'article 33 du statut des travailleurs, en tenant compte une nouvelle fois du caractère partiel de l'activité, par rapport à un travailleur à temps plein comparable, dans la mesure où ladite réglementation désavantage particulièrement les travailleurs féminins par rapport aux travailleurs masculins ?

[omissis] **[Or. 20]**

[omissis] **[Or. 21]**

[formules procédurales]