

Version anonymisée

Traduction

C-16/19 - 1

Affaire C-16/19

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

2 janvier 2019

Jurisdiction de renvoi :

Sąd Okręgowy w Krakowie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Pologne)

Date de la décision de renvoi :

27 novembre 2018

Partie requérante :

VL

Partie défenderesse :

Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego, Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie

[Or. 1] [omissis]

Motivation de l'ordonnance du 27 novembre 2018

Demande de décision préjudicielle

Jurisdiction de renvoi

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (tribunal régional de Cracovie, VII^e division du travail et des assurances sociales, Pologne)

Parties à la procédure au principal :

Partie requérante : VL

[omissis]

Partie défenderesse : Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (hôpital clinique J. Babiński, établissement public autonome de soins de santé, Cracovie)

[omissis]

Objet du litige au principal et faits pertinents

- 1 La présente procédure concerne une demande en paiement du complément de salaire versé mensuellement aux travailleurs ayant obtenu une attestation de reconnaissance de handicap, ainsi qu'une demande en indemnisation pour violation du principe d'égalité de traitement en matière d'emploi. Selon la requérante, le fait de verser un tel complément de salaire mensuel uniquement aux travailleurs ayant obtenu une attestation de reconnaissance du degré de handicap postérieurement au 1^{er} septembre 2014 et de refuser ce complément à la requérante, au motif qu'elle a obtenu une attestation de reconnaissance de handicap avant cette date, constitue une discrimination dans les conditions de rémunération.
- 2 La requérante, VL, a été employée en tant que psychologue par le Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w Krakowie (hôpital clinique « J. Babiński » à Cracovie), en dernier lieu du 21 novembre 2011 au 30 septembre 2011, puis du 3 octobre 2011 au 30 septembre 2016. Le 8 décembre 2011, VL a obtenu une attestation de reconnaissance de handicap, qualifié de modéré et permanent. Elle a transmis cette attestation à son employeur le 21 décembre 2011 [Or. 2]
- 3 La partie défenderesse était tenue de verser chaque mois au Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Fonds national de réhabilitation des personnes handicapées, ci-après le « PFRON ») des cotisations dont le montant était fixé selon un coefficient déterminé en fonction du nombre de salariés handicapés qu'elle emploie. Le directeur de l'établissement hospitalier défendeur a décidé d'octroyer et de verser un complément mensuel de salaire aux salariés qui lui transmettraient une attestation de reconnaissance du degré de handicap postérieurement à la date d'une réunion avec le personnel qui a eu lieu au deuxième semestre 2013. Le complément était octroyé uniquement aux personnes qui transmettaient une telle attestation de reconnaissance de handicap après la date de la réunion, indépendamment de la question de savoir si l'attestation elle-même leur avait été communiquée postérieurement à 2013 ou antérieurement, mais qu'elle n'avait pas encore été transmise à l'employeur à cette date. Cette mesure de l'employeur était destinée à réduire le montant de sa cotisation au PFRON. Le complément était attribué individuellement à certains travailleurs sur la base d'une décision unilatérale du directeur de la partie défenderesse. Il était versé à treize salariés – exclusivement à ceux qui avaient transmis l'attestation de reconnaissance de handicap après la réunion entre le directeur de l'établissement hospitalier défendeur et les salariés. Ce complément n'a pas été versé à seize

personnes, qui avaient obtenu leur attestation de reconnaissance de handicap et l'avait transmise à l'employeur avant la date de cette réunion – parmi ces personnes figurait également la requérante.

- 4 Le Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (tribunal d'arrondissement de Cracovie-Nowa Huta, IV^e division du travail et des assurances sociales, Pologne), qui a examiné l'affaire en première instance, a rejeté le recours par un jugement du 5 décembre 2017.
- 5 S'agissant de la demande de paiement du complément de salaire, le tribunal a indiqué que, conformément aux articles 9, 29, paragraphe 1, point 3 et aux articles 77¹ à 78 du « kodeks pracy » (code du travail), la détermination du salaire et de ses accessoires résulte du contrat de travail, du règlement relatif aux rémunérations, de la convention collective ou de tout accord collectif adopté en application de la loi. La requérante ne pouvait selon lui réclamer le complément de salaire de 250 PLN par mois (soit un montant total de 6000 PLN) puisque le droit à un tel complément n'est prévu par aucun acte interne en vigueur dans l'établissement de l'employeur défendeur ni ne ressort des stipulations du contrat de travail. Ce complément ne lui a pas non plus été octroyé par une décision de l'employeur. [Or. 3]
- 6 S'agissant de la demande d'indemnisation pour discrimination, le tribunal a relevé, sur le fondement de l'article 18^{3a} du code du travail, que la discrimination consiste à différencier la situation de travailleurs sur le fondement de l'un des critères prohibés mentionnés dans cette disposition. Se référant à la jurisprudence du Sąd Najwyższy (Cour suprême, Pologne), [omissis], le tribunal de première instance a observé que l'énumération des critères prohibés visés à l'article 18^{3a} du code du travail inclut des critères liés aux modalités de travail, dont la liste est limitative, et d'autres critères, dont la liste n'est qu'indicative. Par conséquent, outre les critères prohibés mentionnés dans cette disposition, d'autres critères prohibés, dès lors qu'ils correspondent à des caractéristiques individuelles considérées comme socialement importantes, ne peuvent être appliqués par l'employeur pour différencier la situation des travailleurs.
- 7 Le tribunal de première instance a indiqué que la différenciation opérée entre les salariés ne concernait par les conditions applicables au salaire ou une quelconque prestation liée à l'exécution des obligations du travailleur ; la prestation versée était indépendante des modalités d'exécution du travail et ne constituait pas une rémunération du travail effectué.
- 8 Le tribunal a constaté que le critère utilisé pour différencier les travailleurs était celui de la date de transmission à l'employeur de l'attestation de reconnaissance du degré de handicap de l'intéressé, et qu'aucun autre critère de distinction des personnes en situation de handicap, qui relèverait des critères prohibés visés à l'article 18^{3a} du code du travail, n'avait été appliqué pour l'octroi du complément litigieux. En particulier, l'employeur n'avait pas différencié les travailleurs en raison de leur handicap, puisqu'une telle différenciation suppose que la situation

des travailleurs handicapés diffère de la situation des travailleurs valides du point de vue de certaines conditions d'emploi.

- 9 Dans le cadre de son appel, la requérante a contesté le jugement précité en faisant valoir que l'employeur avait octroyé le complément de salaire à un groupe de salariés partageant une caractéristique commune, à savoir un handicap, mais à la condition qu'ils aient transmis l'attestation reconnaissant leur handicap après une date déterminée, éliminant ainsi toute possibilité de verser le complément aux travailleurs qui avaient transmis leur attestation antérieurement, [Or. 4] en contribuant ainsi à réduire le montant des cotisations que l'employeur est tenu de verser au PFRON.
- 10 La requérante a également fait valoir que, ainsi que cela ressort du considérant 12 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, toute discrimination des personnes en situation de handicap doit être interdite dans le domaine de l'emploi, et que, conformément à l'article 2 de la directive, on entend par « principe de l'égalité de traitement » l'absence de toute discrimination directe ou indirecte. Selon la requérante, la partie défenderesse avait utilisé le critère arbitraire et injustifié de la date de dépôt de l'attestation de reconnaissance du degré de handicap comme un critère décisif pour l'attribution du complément salarial, ce qui constituait, à l'égard de la requérante, un critère discriminatoire et distinguait de manière injustifiée sa situation par rapport aux autres personnes handicapées employées par l'établissement hospitalier défendeur, entraînant en définitive une violation du principe de non-discrimination. La requérante a demandé à ce que la juridiction d'appel saisisse la Cour de justice de l'Union européenne d'une demande de décision préjudicielle.

Objet et fondement juridique du renvoi préjudiciel

- 11 Interprétation de l'article 2 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, p. 16).
- 12 Article 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Législation et jurisprudence de l'Union européenne

- 13 Considérant 12, article 2, paragraphes 1 et 2 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
- 14 Arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne : du 11 juillet 2006, C-13/05 (ECLI :EU:C:2006:456) ; du 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11 (ECLI :EU:C:2013:222) ; du 18 janvier 2018, C-270/16 (ECLI :EU:C:2018:17). [Or. 5]

Législation et jurisprudence nationales

- 15 Article 11³ de l'ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (loi du 26 juin 1974 portant code du travail, version consolidée : Dziennik Ustaw 2018, position 917, telle que modifiée, ci-après le « k.p. ») :

Toute discrimination en matière d'emploi, directe ou indirecte, fondée notamment sur le sexe, l'âge, un handicap, la race, la religion, la nationalité, les convictions politiques, l'appartenance à un syndicat, l'origine ethnique, la confession, l'orientation sexuelle, ou fondée sur le fait que l'emploi est à durée déterminée ou indéterminée, à plein temps ou à temps partiel, est interdite.

- 16 Article 18^{3a} k.p.:

§ 1. Les travailleurs doivent être traités de la même manière en matière de conclusion et de rupture de la relation de travail, de conditions d'emploi, de promotion et d'accès à la formation en vue du développement des qualifications professionnelles, sans considération notamment du sexe, de l'âge, du handicap, de la race, de la religion, de la nationalité, des convictions politiques, de l'appartenance à un syndicat, de l'origine ethnique, de la confession, de l'orientation sexuelle, et sans considération du fait que l'emploi est à durée déterminée ou indéterminée, à plein temps ou à temps partiel.

§ 2. On entend par égalité de traitement en matière d'emploi l'absence de toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur les motifs visés au paragraphe 1.

§ 3. Une discrimination directe se produit lorsqu'un travailleur, pour l'un ou plusieurs des motifs visés au paragraphe 1, a été, est ou pourrait être traité, dans une situation comparable, de manière moins favorable que d'autres travailleurs.

§ 4. Une discrimination indirecte se produit lorsque par l'effet d'une disposition, d'un critère appliqué ou d'une mesure adoptée, qui sont apparemment neutres, une disparité défavorable ou un désavantage particulier en matière de conclusion ou de rupture de la relation de travail, de conditions d'emploi, de promotion et d'accès à la formation en vue du développement des qualifications professionnelles, concerne ou pourrait concerner tous les travailleurs ou un nombre important de travailleurs qui appartiennent à un groupe défini par un ou plusieurs des critères visés au paragraphe 1, sauf si cette disposition, ce critère ou cette mesure est [Or. 6] objectivement justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif sont nécessaires et appropriés.

[...]

- 17 Article 18^{3b} k.p.:

§ 1. Est considérée comme une violation du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi, sous réserve des paragraphes 2 à 4, la différenciation par

l'employeur de la situation d'un travailleur pour l'un ou plusieurs des motifs visés à l'article 18^{3a}, paragraphe 1, ayant notamment pour effet :

- 1) *le refus de conclure la relation de travail ou la rupture de celle-ci,*
- 2) *la fixation de conditions de rémunération ou d'autres conditions d'emploi désavantageuses ou l'omission d'une promotion ou de l'octroi d'autres prestations liées au travail,*

3) [...]

- à moins que l'employeur ne démontre qu'il s'est fondé sur des raisons objectives.

[...]

18 Article 18^{3d} k.p.:

Toute personne victime d'une violation, par l'employeur, du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi a droit à une indemnisation dont le montant ne peut être inférieur au montant du salaire minimum, fixé en application de dispositions distinctes.

19 Arrêts du Sąd Najwyższy [omissis].

Motifs du renvoi préjudiciel

20 Le Sąd Okręgowy w Krakowie (tribunal régional de Cracovie, Pologne), examinant l'appel de la requérante contre le jugement précité du Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie, a émis des doutes sur l'interprétation de l'article 2 de la directive 2000/78/CE et sur la question de savoir si une discrimination – directe ou indirecte, au sens de la directive - peut se produire lorsqu'un employeur opère une distinction entre des travailleurs appartenant à un groupe [Or. 7] défini par une même caractéristique protégée – en l'occurrence le handicap.

21 Selon la jurisprudence nationale, la discrimination consiste à traiter un travailleur de manière moins favorable, en l'absence de justification fondée sur des motifs objectifs, en raison de caractéristiques ou de particularités qui ne sont pas liées au travail effectué, qui le concernent personnellement et sont considérées comme importantes d'un point de vue social, telles que celles énumérées à titre indicatif à l'article 183a k.p., ou en considération du fait que l'emploi est à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel [omissis]. En revanche, une inégalité qui n'est pas dictée par des motifs considérés comme discriminatoires ne constitue pas une discrimination. [omissis].

22 La Cour de justice de l'Union européenne s'est également prononcée sur la discrimination fondée sur un handicap. Dans son arrêt du 11 juillet 2006,

[Chacón Navas] C-13/05 [EU:C:2006:456], la Cour a indiqué, au point 48, qu'un traitement désavantageux fondé sur le handicap ne va à l'encontre de la protection visée par la directive 2000/78 que pour autant qu'il constitue une discrimination au sens de l'article 2, paragraphe 1, de celle-ci. Dans son arrêt du 11 avril 2013, [HK Danmark] C-335/11 et C-337/11, [EU:C:2013:222], la Cour a relevé, au point 40, qu'il irait à l'encontre de l'objectif de la directive 2000/78 d'admettre que celle-ci puisse s'appliquer en fonction de l'origine du handicap, et souligné, au point 71, que le travailleur handicapé relevant de cette directive doit être protégé contre toute discrimination par rapport à un travailleur qui ne l'est pas. La Cour a réaffirmé cette analyse au point 36 de l'arrêt 18 janvier 2018, [Ruiz Conejero] C-270/16, [EU:C:2018:17].

- 23 Ni la jurisprudence nationale évoquée précédemment, [les] arrêt[s] de la Cour, ni le contenu littéral des dispositions en matière de discrimination, dont le considérant 12 et l'article 2 de la directive 2000/78/CE, ne permettent de répondre à la question de savoir si l'on peut qualifier de discrimination le fait de différencier la situation de certaines personnes faisant partie d'un groupe défini par une caractéristique protégée, telle que le handicap, lorsque la différenciation est opérée par l'employeur au sein de ce groupe, sur la base d'un critère apparemment neutre, **[Or. 8]** que ce critère ne peut être justifié objectivement par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne sont pas nécessaires ni appropriés.
- 24 Dans la présente affaire, les mesures adoptées par l'employeur défendeur n'ont pas eu pour effet de traiter moins favorablement les travailleurs handicapés par rapport aux travailleurs valides. En justifiant ses mesures par son intention de réduire les cotisations au PFRON moyennant un complément de salaires versé à certains de ses salariés handicapés, il a cependant différencié certains travailleurs handicapés par rapport à d'autres travailleurs, également handicapés. Il ne s'agit pas d'une discrimination directe, car celle-ci – conformément à l'article 2, paragraphe 2, sous a) de la directive – se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er}, c'est-à-dire la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Le tribunal de céans s'interroge toutefois sur l'éventualité qu'il s'agisse d'une discrimination indirecte, bien que les dispositions précitées de la directive ne précisent pas si une discrimination indirecte peut être envisagée au sein d'un groupe de travailleurs partageant une même caractéristique protégée, telle que le handicap.
- 25 Il ne fait aucun doute qu'une différenciation entre travailleurs en matière de salaires peut être qualifiée de discrimination si elle est fondée sur un critère prohibé. La directive 2000/78/CE n'introduit pas d'obligation d'égalité de traitement de tous les travailleurs (y compris en matière de rémunération) mais énonce les critères qui ne peuvent justifier une différenciation de la situation des salariés, et les solutions juridiques retenues par le code du travail polonais sont également dictées par cette approche. De l'avis du tribunal de céans, il est

nécessaire d'interpréter l'article 2 de la directive pour déterminer si le critère appliqué par la partie défenderesse - à savoir la date à laquelle l'attestation de reconnaissance du degré de handicap a été transmise à l'employeur - comme condition de l'octroi et du versement du complément de salaire destiné aux travailleurs handicapés constitue un critère de discrimination prohibé par cette directive, bien que cette différenciation ait été opérée uniquement au sein du groupe des travailleurs handicapés, et non pas [Or. 9] entre travailleurs handicapés et travailleurs valides. En effet, seule une différenciation fondée sur un motif prohibé constitue une discrimination.

Question préjudicielle

- 26 Compte tenu de ces doutes, le tribunal de céans a décidé de saisir la Cour de justice de l'Union européenne de la question préjudicielle suivante :

« L'article 2 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail doit-il être interprété en ce sens qu'une différenciation opérée dans la situation de certaines personnes appartenant à un groupe défini par une caractéristique protégée (le handicap) constitue une forme de violation du principe de l'égalité de traitement, si cette différenciation, qu'opère l'employeur au sein de ce groupe, est fondée sur un critère apparemment neutre, que ce critère ne peut être justifié objectivement par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne sont pas nécessaires ni appropriés ? »