



Arrêt de la Cour dans l'affaire C-706/23 | Școala gimnazială « Mihai Eminescu »

Communiqué de presse n° 142/26

Luxembourg, le 8 octobre 2026

La Cour précise les exigences du droit de l'Union en ce qui concerne la non-discrimination des travailleurs en cas de cumul de contrats de travail

Les droits d'un employé à temps plein et exerçant parallèlement une activité à temps partiel rémunérée à l'heure doivent être calculés sur la base du travail effectué et des revenus perçus dans le cadre des deux contrats

Entre 2019 et 2022, quatorze enseignants travaillant à durée indéterminée et à temps plein dans des établissements d'enseignement préuniversitaire en Roumanie ont également exercé, au sein de ces mêmes établissements, une activité à durée déterminée et à temps partiel, rémunérée à l'heure, de septembre à juin de chaque année scolaire. Pendant cette période, les droits pécuniaires liés au congé annuel ainsi que leur indemnité de repas ont été calculés exclusivement sur la base de leur contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein. Estimant qu'ils avaient également droit, au titre de leur activité à temps partiel rémunérée à l'heure, à des indemnités de congé annuel et de repas calculées au prorata du temps de travail accompli dans ce cadre, ces enseignants ont, par l'intermédiaire de leur organisation syndicale, saisi le tribunal de grande instance de Vaslui (Roumanie), qui a fait droit à leur recours en 2023. L'employeur a fait appel de ce jugement devant la cour d'appel de Iași (Roumanie), qui a décidé de poser des questions préjudicielles à la Cour de justice.

La cour d'appel demande, en substance, si le droit de l'Union ¹ s'oppose à une réglementation nationale qui, en cas de cumul de contrats par un même employé, prévoit que les droits pécuniaires en cause soient calculés sur la seule base de son contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

Dans son arrêt de ce jour, la Cour de justice rappelle tout d'abord que tout travailleur bénéficie d'un droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines ². Ce droit constitue un principe fondamental du droit social de l'Union. Par conséquent, il ne saurait être dérogé à ce principe et sa mise en œuvre doit être effectuée dans les limites énoncées par la directive concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Ainsi, pour la durée du congé annuel, le travailleur doit percevoir, en vertu de son contrat de travail, une rémunération qui le place, s'agissant du salaire, dans une situation comparable aux périodes de travail. En l'espèce, la situation est caractérisée par un cumul de contrats de travail par les mêmes employés. L'exclusion des heures travaillées par ceux-ci, dans le cadre de leur contrat à durée déterminée et à temps partiel, du calcul de la rémunération due au titre du congé annuel payé, a donc conduit la Cour à examiner également les accords-cadres sur le travail à temps partiel et sur le travail à durée déterminée, figurant respectivement aux annexes des directives 97/81/CE et 1999/70/CE ³, et à les appliquer, finalement, à cette situation de cumul.

En effet, la Cour estime que chaque employé dans cette situation relève à la fois de la notion de « travailleur à durée déterminée » et de « travailleur à temps partiel », figurant dans ces accords-cadres, et que l'indemnité de repas, en tant que composante de la rémunération, relève de la notion de « conditions d'emploi ».

Ensuite, la Cour relève que chaque accord-cadre contient une clause qui interdit tout traitement moins favorable des travailleurs à durée déterminée par rapport à des travailleurs à durée indéterminée comparables et tout traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel par rapport à des travailleurs à temps plein comparables. Ces interdictions constituent l'expression du principe général d'égalité. La Cour rappelle aussi que ces clauses ne doivent pas être interprétées de manière restrictive, car elles visent à garantir une protection sociale contre toute discrimination, même lorsqu'un employé

cumule deux contrats de travail, comme en l'occurrence.

Enfin, la Cour estime que la différence de traitement constatée entre les deux catégories de travailleurs n'est pas justifiée par des raisons objectives et que le principe du prorata temporis énoncé dans les deux accords-cadres n'est pas correctement appliqué.

Dès lors, le droit de l'Union s'oppose à une réglementation nationale telle que la réglementation roumaine à l'origine du litige.

RAPPEL : Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour de justice de l'Union européenne sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union.

Le Tribunal est compétent pour traiter les demandes de décision préjudicielle qui relèvent exclusivement 1) du système commun de taxe sur la valeur ajoutée (TVA), 2) des droits d'accise, 3) du code des douanes, 4) du classement tarifaire des marchandises dans la nomenclature combinée, 5) de l'indemnisation et l'assistance des passagers en cas de refus d'embarquement ou de retard ou d'annulation de services de transport ou 6) du système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre. La Cour de justice est compétente pour traiter toutes les autres demandes de décision préjudicielle.

Ni la Cour ni le Tribunal ne tranchent le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour ou du Tribunal. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice. La présentation des faits et du cadre juridique se réfère à l'époque pertinente et se fonde sur le dossier de l'affaire.

Le [texte intégral et le cas échéant, le résumé](#) de l'arrêt sont publiés sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 4293.

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur « [Curia Web TV](#) » ainsi que sur « [European Broadcasting Service](#) » ☎ (+32) 2 2964106.

Restez connectés !



¹ L'article 7, paragraphe 1, de la [directive 2003/88/CE](#) du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi que les clauses 4, point 1, des accords-cadres sur le travail à temps partiel et sur le travail à durée déterminée, figurant respectivement aux annexes des directives 97/81/CE et 1999/70/CE.

² Conformément à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88.

³ [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 et [directive 1999/70/CE](#) du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.