



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Accident de travail** : Une lésion survenue juste après est présumée liée à cet accident. p.2
2. **Mandat social** : En présence d'un contrat intitulé « *contrat de travail* », la société qui conteste cette qualification doit en établir le caractère fictif. p.3
3. **Congé parental** : Le fait de s'adonner principalement à l'éducation de l'enfant, au sens de la loi, nécessite une présence physique dans la mesure où le but du congé parental à plein temps, est que le parent bénéficiaire puisse s'occuper principalement et personnellement de l'enfant, sans que l'enfant soit gardé par une tierce-personne. La vérification de la condition d'éducation par les parents ne se résume pas à une comparaison arithmétique du temps de présence du mineur à une structure d'accueil et du temps passé avec ses parents, mais nécessite une appréciation concrète de la situation de l'espèce compte tenu de tous les éléments du dossier. p.5
4. **Licenciement** : Le délai d'action en justice est valablement interrompu par une réclamation adressée à l'avocat qui a écrit la lettre de licenciement.

Face aux contestations du salarié licencié, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité des faits qui lui sont reprochés. Ce qui est impossible si l'employeur n'est ni présent ni représenté à l'audience des plaidoiries en première instance, et si en instance d'appel, il ne présente ni attestation testimoniale ni offre de preuve tendant à établir les faits litigieux. p.7
5. **Droit européen** : Constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe le fait pour une personne travaillant en tant qu'aide-soignant à temps partiel de devoir accomplir le même nombre d'heures de travail qu'une personne travaillant en tant qu'aide-soignant à temps plein avant de pouvoir bénéficier de la majoration de salaire pour heures supplémentaires, sans égard à la durée de travail normale convenue individuellement dans le contrat de travail de cette personne. p.8

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



1. Accident de travail : Une lésion survenue juste après est présumée liée à cet accident. L'AAA doit renverser cette présomption d'imputabilité pour limiter la prise en charge des soins liés à cette lésion.

Décision du Conseil supérieur de la sécurité sociale du 4 juillet 2024, n°2024/0195

1.1 Faits et procédure

Le 30 avril 2022, X a subi un accident de travail, reconnu par l'Association d'assurance accident (AAA), qui a entraîné une rupture de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite. Par une décision du 26 octobre 2022, l'AAA a limité la prise en charge médicale au jour de l'accident, se basant sur un avis du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS). X a contesté cette décision, mais l'AAA l'a confirmé le 26 janvier 2023, sur la base d'une nouvelle expertise du CMSS. Le 11 juillet 2023, le Conseil arbitral de la sécurité sociale a désigné un expert, le docteur René BRAUN, dont le rapport du 28 septembre 2023 conclut que les lésions sont dues à des pathologies préexistantes.

Le 30 janvier 2024, le Conseil arbitral a entériné ce rapport et rejeté la demande de X.

Celui-ci a alors interjeté appel le 18 mars 2024, soutenant que l'accident est bien à l'origine de la rupture de la coiffe des rotateurs et réclamant soit une nouvelle expertise, soit une prolongation de la prise en charge par l'AAA. L'AAA a conclu à la confirmation du jugement initial.

1.2 Appréciation du Conseil supérieur de la sécurité sociale

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale (CSSS), dans son appréciation de l'affaire, s'est concentré sur plusieurs principes clés du droit de la sécurité sociale, notamment la présomption d'imputabilité des lésions à un accident de travail, telle que définie par les articles 126, 92 et 97 du Code de la sécurité sociale. Cette présomption s'applique lorsque les lésions apparaissent immédiatement après l'accident ou dans un délai rapproché.

L'AAA avait reconnu l'accident du 30 avril 2022 comme un accident de travail, mais avait limité la prise en charge à la journée de l'accident, arguant que les lésions invoquées par X étaient dues à un état pathologique préexistant. Cette position s'appuyait sur les rapports médicaux du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) et l'expertise judiciaire du doc-

teur René BRAUN, qui concluait que la rupture de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite provenait d'une condition préexistante.

Le Conseil supérieur a reconnu que l'AAA ne contestait pas que les lésions de X s'étaient manifestées à la suite de l'accident, mais cherchait à s'exonérer de la présomption d'imputabilité en se fondant sur les conclusions médicales. Cependant, X, s'appuyant sur un rapport du docteur Patrick BROGARD, contestait les conclusions de l'expert judiciaire et affirmait que certaines des lésions, notamment la rupture du sus-épineux, étaient récentes et résultaient directement de l'accident.

Le Conseil supérieur a rappelé que, bien que les juges ne soient pas liés par les conclusions de l'expert judiciaire, ils ne doivent s'en écarter qu'avec prudence et pour des raisons valables. Il est nécessaire de démontrer que l'expert s'est trompé, soit par des erreurs évidentes dans son rapport, soit par des éléments nouveaux ou des arguments solides prouvant une mauvaise analyse.

En examinant les éléments de l'affaire, le Conseil supérieur a relevé que l'expert judiciaire René BRAUN avait noté la possibilité que la rupture du tendon sus-épineux soit une conséquence de l'accident de travail, bien qu'il n'en ait pas tenu compte dans ses conclusions. Le docteur BROGARD, dans son rapport médical du 10 octobre 2023, expliquait également pourquoi cette rupture devait être considérée comme récente et liée à l'accident.

Le Conseil supérieur a donc estimé que l'expert judiciaire n'avait pas analysé correctement l'étendue des lésions subies par X, notamment en ce qui concerne la rupture du tendon sus-épineux. En conséquence, le Conseil a conclu que l'AAA n'avait pas renversé la présomption d'imputabilité de la lésion de l'épaule droite à l'accident du 30 avril 2022.

En réformant le jugement du Conseil arbitral, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a ainsi déclaré fondé le recours de X. Il a ordonné la prise en charge par l'AAA des traitements liés à la lésion au-delà du 30 avril 2022, estimant que la rupture du sus-épineux était imputable à l'accident de travail.

2. Mandat social : Le cumul entre les fonctions de mandataire social et de salarié de la même société est possible.

En présence d'un contrat intitulé « *contrat de travail* », la société qui conteste cette qualification doit en établir le caractère fictif. Ce qui s'avère impossible en présence de nombreux indices concordants : affiliation comme salarié à la sécurité sociale, rémunération fixe, fiches de salaires, instructions, reçu pour solde de tout compte, certificat de rémunération, attestation patronale destinée à l'ADEM ainsi que le certificat de travail, etc.

Arrêt de la Cour d'appel du 11 juillet 2024, n°CAL-2022-00197 du rôle

2.1 Faits et procédure

Le 3 septembre 2020, PERSONNE1 dépose une requête devant le Tribunal du travail, convoquant la société SOCIETE1 pour réclamer diverses indemnités à la suite de sa démission pour fautes graves.

SOCIETE1 conteste la compétence du Tribunal du travail, arguant que PERSONNE1 n'était pas lié par un contrat de travail mais agissait en tant que mandataire social. Le 14 décembre 2021, le tribunal se déclare incompétent, estimant que PERSONNE1 n'a pas prouvé l'existence d'un contrat de travail.

Le 21 janvier 2022, PERSONNE1 fait appel, affirmant qu'il a bien signé un contrat de travail avec SOCIETE1 en décembre 2013, accompagné de plusieurs avenants, et présente des pièces justificatives pour appuyer ses fonctions, sous l'autorité de PERSONNE2, distinctes de ses fonctions de mandataire social.

De son côté, SOCIETE1 soutient que depuis septembre 2014, PERSONNE1 agissait comme dirigeant avec pouvoir de signature, sans lien de subordination, et l'accuse d'avoir orchestré un transfert d'actifs vers une société concurrente, SOCIETE2, où il occupe désormais un poste de direction.

En cas de réformation du jugement, SOCIETE1 demande à titre subsidiaire que l'affaire soit renvoyée devant la juridiction de première instance afin de respecter le double degré de juridiction.

2.2 Appréciation de la Cour

La première question soulevée par l'appel est celle de la qualification des relations contractuelles ayant lié les parties, PERSONNE1 soutenant qu'il aurait été lié à la société par un contrat de travail, lequel aurait, pendant une certaine période, été exécuté simultanément avec un mandat social, tandis que la société estime n'avoir été liée à PERSONNE1 que par un contrat de mandat social.

La qualification à retenir détermine la solution à intervenir sur la question de la compétence des juridictions du travail pour connaître du présent litige.

Les juridictions du travail sont des juridictions d'exception qui ne peuvent connaître que des contestations relatives au contrat de travail.

Il est acquis en cause que PERSONNE1 a, pendant une certaine période, revêtu la qualité de mandataire social de la société.

Si le cumul entre les fonctions de mandataire social, chargé de la direction d'une société, et celles de salarié de cette même société est possible, encore faut-il que ces dernières fonctions soient distinctes et dissociables des fonctions de mandataire social et que, dans leur exercice, l'intéressé se trouve dans un état de subordination à l'égard de la société.

L'état de subordination se caractérise par l'exécution de prestations par l'un des contractants sous l'autorité, la direction et le contrôle de son cocontractant.

En présence d'un document contractuel ayant l'apparence d'un contrat de travail, il appartient à celui qui conteste cette qualification d'établir le caractère fictif du contrat de travail, ainsi que PERSONNE1 le soutient à bon droit.

En l'espèce, les parties étaient liées par un contrat intitulé « *contrat de travail* ».

Aux termes de ce contrat, la société imposait à PERSONNE1 des prestations déterminées, en contrepartie desquelles il devait toucher une rémunération mensuelle fixe.

La société y imposait un lieu de travail ainsi que le respect de son règlement intérieur et de certains horaires.

Ledit contrat contient plusieurs références au Code du travail et renvoie à la convention collective applicable au secteur bancaire.

Les parties ont conclu par la suite pas moins de quatre avenants, lesquels reprennent chacun l'expression « *contrat de travail* ».

C'est dès lors à juste titre que PERSONNE1 fait valoir qu'il existe une apparence de contrat de travail en sa faveur et qu'il appartient à la société qui soutient que ce contrat de travail apparent ne correspondait pas à la réalité, d'apporter la preuve de son affirmation.

La société verse aux débats un certain nombre de pièces qui démontrent que PERSONNE1 avait le pouvoir d'engager la société et qu'il en faisait usage.

Or, ceci n'est nullement contesté par PERSONNE1 et ne fait pas obstacle à la coexistence de ce mandat social avec un contrat de travail.

Par ailleurs, la société ne fait pas état d'un élément de preuve de nature à contredire l'affirmation de PERSONNE1 selon laquelle son pouvoir d'engager la société était limitée (aux contrats SOCIETE3 d'un montant inférieur à 35 000 euros, aux contrats à signer en l'absence de PERSONNE2 et avec son autorisation préalable ainsi qu'aux contrats ne pouvant être signés par ce dernier en raison d'un conflit d'intérêts) et que ce pouvoir de représentation s'exerçait sous l'autorité et le contrôle de PERSONNE2.

La société ne présente aucune offre de preuve.

À cela s'ajoute que de nombreux indices concordants militent en faveur de la qualification de contrat de travail.

Il est constant en cause que l'actionnaire unique, administrateur, directeur général et bénéficiaire économique de la société était, non pas PERSONNE1, mais un dénommé PERSONNE2.

Le mandat social dont se prévaut la société ne couvre pas exactement la même période que le contrat de travail. En effet, le contrat de travail en cause a été conclu le 16 décembre 2013 et a été résilié le 4 septembre 2019, tandis que le contrat conférant à PERSONNE1 un mandat social a été conclu le 15 septembre 2014 et a été résilié le 29 juillet 2019.

La résiliation du contrat de travail est donc intervenue à un moment où le contrat de mandat social n'existait plus.

La société a affilié PERSONNE1 comme salarié auprès du Centre commun de la sécurité sociale.

Elle lui a payé régulièrement une rémunération fixe, en établissant des fiches de salaires renseignant les retenues sociales et fiscales opérées par l'employeur.

De nombreux écrits (rapports, courriels) versés aux débats, démontrent que PERSONNE1 a accompli, dans l'intérêt de la société, sur une longue durée, des prestations qui, loin de relever d'un mandat social, présentaient un caractère essentiellement technique, supposant des connaissances spécifiques approfondies, relevant pour l'essentiel du domaine de l'informatique.

Plusieurs messages électroniques et lettres contiennent des reproches adressés à PERSONNE1 d'avoir méconnu les « instructions » ou les « ordres » de PERSONNE2 ou de la « hiérarchie » concernant des prestations techniques relevant de son contrat de travail.

Par courrier recommandé du 17 mai 2019, PERSONNE2 met fin à la prérogative pour PERSONNE1 de pratiquer le télétravail et lui donne l'ordre de travailler dorénavant uniquement au siège de la société (sauf dans le cadre de ses rendez-vous extérieurs avec la clientèle), en se référant aux horaires obligatoires prévus par le contrat de travail et le règlement intérieur.

De plus, dans une attestation testimoniale du 2 septembre 2020, PERSONNE3 déclare que « ce changement soudain » ne s'est appliqué qu'à PERSONNE1 et son épouse « alors même que les autres employés pouvaient continuer à télé-travailler librement ».

Dans un courriel adressé en date du 19 août 2019 à PERSONNE1, PERSONNE2 lui rappelle qu'il « reste le seul à donner des instructions », qu'il continuera à assurer la gestion de son entreprise (« je m'occupe de la gestion de mon entreprise ») et qu'il veut être « informé de tout ».

À la fin des relations contractuelles, PERSONNE1 a reçu de la société, par courrier recommandé daté du 12 septembre 2019, un « reçu pour solde de tout compte », diverses fiches de salaire, un certificat de rémunération, une attestation patronale destinée à l'ADEM ainsi que le certificat de travail.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir, par réformation du jugement déféré, que les parties au litige étaient liées par un contrat de travail et que les juridictions du travail sont matériellement compétentes pour connaître de la demande litigieuse.

...

3. Congé parental : Le fait de « s'adonner principalement à l'éducation » de l'enfant, au sens de la loi, nécessite une présence physique dans la mesure où le but du congé parental à plein temps, est que le parent bénéficiaire puisse s'occuper principalement et personnellement de l'enfant, sans que l'enfant soit gardé par une tierce-personne. La vérification de la condition d'éducation par les parents ne se résume pas à une comparaison arithmétique du temps de présence du mineur à une structure d'accueil et du temps passé avec ses parents, mais nécessite une appréciation concrète de la situation de l'espèce compte tenu de tous les éléments du dossier.

Décision du Conseil supérieur de la sécurité sociale du 11 juillet 2024, n°2024/0207

3.1 Faits et procédure

Un congé parental à plein temps a été accordé par la Caisse pour l'avenir des enfants (ci-après la CAE) à X pour la période du 24 août 2021 au 23 février 2022 suite à la naissance de son enfant A, né le 1^{er} juin 2021.

Par décision présidentielle du 17 mai 2022, confirmée par courrier du 27 juillet 2022 par le conseil d'administration, la CAE a retiré rétroactivement les indemnités de congé parental à X à partir du 8 novembre 2021 au 23 février 2022 et a sollicité le remboursement du trop-payé, au motif qu'elle ne s'est pas adonnée principalement à l'éducation de l'enfant

Il résulterait des pièces du dossier que l'enfant a fréquenté la « Crèche [...] » depuis le 8 novembre 2021 suivant un contrat d'accueil à raison de 24 heures par semaine durant le mois de novembre 2021 et à partir du mois de décembre à raison de 36 heures par semaine.

Saisi d'un recours de X, le Conseil arbitral de la sécurité sociale (ci-après le Conseil arbitral) a, par son jugement du 26 janvier 2024, réformé la décision.

Pour statuer dans ce sens, le premier juge a relevé qu'il lui revient d'apprécier au cas par cas et suivant les faits et éléments concrets qui se présentent, si le bénéficiaire du congé parental s'est adonné principalement à l'éducation de l'enfant. La loi n'exigerait pas une présence physique et un contact permanent du bénéficiaire du congé parental avec l'enfant.

Après avoir rappelé les dispositions de l'article L. 234-43 du Code du travail, la juridiction du premier degré a constaté que la présence de l'enfant A dans la crèche a été considérablement moins importante que le temps initialement prévu au contrat souscrit par X.

En outre, il ne serait pas non plus établi que la mère de l'enfant aurait fait un usage du congé parental qui n'aurait pas été conforme ni au but visé par le législateur, lequel aurait laissé un certain degré de flexibilité dans les modalités d'exercice, ni aux finalités de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre et abrogeant la directive 96/34/CE ayant pour objectif une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie de famille.

Suivant requête déposée au secrétariat du Conseil supérieur de la sécurité sociale en date du 19 mars 2024, la CAE a interjeté appel contre le jugement précité pour voir dire par réformation que c'est à bon droit que le remboursement des indemnités de congé parental a été requis.

En invoquant les articles L. 234-43 et L. 234-44 (8) du Code du travail, la CAE soutient que le congé parental est destiné à permettre au parent demandeur d'approfondir sa relation avec son enfant. Au vu des pièces versées en cause, il serait cependant établi que l'enfant A aurait passé entre 8 et 9 heures par jour à la crèche en dépit du fait que X se serait vu accorder un congé parental à plein temps. Contrairement à la position soutenue par la mère, le fait qu'elle aurait été épuisée, du fait qu'elle devait s'occuper non seulement de son enfant A, mais également de sa fille B, qui est seulement de 15 mois l'aînée de son petit frère, ne justifierait pas que l'enfant passe des journées entières à la crèche.

La CAE donne également à considérer que même si le contrat avec la crèche a été souscrit au moment où X pensait se voir accorder un congé parental à mi-temps, X a décidé de maintenir le moyen de garde de la crèche initialement convenu.

X conclut à la confirmation du jugement entrepris pour les motifs y avancés. Elle donne également à considérer que son fils aurait passé très peu de temps à la crèche pendant les mois de janvier et février 2022.

3.2 Appréciation du Conseil supérieur de la sécurité sociale

Aux termes de l'article L. 234-43 (1) du Code du travail, « *Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.*

Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il ...

- *élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental. »*

Aux termes de l'article L. 234-44 (8) du même code, « *le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie* ».

Le congé parental a été institué pour permettre aux parents, au-delà du congé de maternité, de s'occuper personnellement de leur enfant tout en gardant leur emploi et tout en bénéficiant d'un soutien financier à charge de la collectivité dans le but de pouvoir renforcer et approfondir la relation parent-enfant.

Dans ce sens, le législateur a imposé au bénéficiaire du congé parental, en vertu de l'article L. 234-43 (1) du Code du travail précité, qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental, toute activité professionnelle tant salariée, qu'indépendante, étant interdite pendant cette période.

L'absence de précisions et d'un cadre très strict prévu par la loi se conçoit parfaitement eu égard à la philosophie, la finalité et l'objectif du texte où il s'agit avec la phrase « *s'adonner principalement à l'éducation* » de l'enfant, de tenir compte des situations différentes de chaque famille et de laisser justement une certaine flexibilité au parent bénéficiaire du congé parental de s'organiser et de structurer son temps libre au profit de son enfant et de remettre, en cas de litige, l'appréciation si l'exercice du congé parental se fait en conformité avec le but visé par le législateur au juge.

La vérification de la condition d'éducation par les parents ne se résume pas à une comparaison arithmétique du temps de présence du mineur à une structure d'accueil et du temps passé avec ses parents, mais nécessite une appréciation concrète de la situation de l'espèce compte tenu de tous les éléments du dossier.

Le fait de s'adonner principalement à l'éducation de l'enfant, au sens de la loi, nécessite, en effet, une présence physique dans la mesure que le but du congé parental à plein temps, est qu'il soit destiné à ce que le parent puisse s'occuper principalement et personnellement de l'enfant, sans que l'enfant soit gardé par une tierce-personne, serait-ce la mère ou le père de l'enfant.

Dans le présent cas d'espèce, il est évident qu'il faut apprécier la situation par rapport à l'enfant pour lequel le congé parental a essentiellement une finalité familiale et où il ne peut tout simplement pas se concevoir que sa situation personnelle, à savoir de se trouver confié à une structure d'accueil, reste inchangée pendant la période où l'un de ses parents exerce un congé parental à plein temps destiné à lui permettre de s'adonner pendant ces six mois principalement à son éducation.

En l'espèce, il ressort de l'attestation établie par la crèche qu'à partir du 8 novembre 2021, l'enfant A a passé deux jours par semaine à la crèche. En tout, il a été sept jours à la crèche pendant le mois de novembre 2021.

À partir du mois de décembre 2021, A a passé trois jours par semaine à la crèche.

Pendant le mois de décembre 2021, A a été huit jours à la crèche. Il en est de même pour le mois de janvier 2022. Pour le mois de février 2022, A a été sept jours à la crèche.

Les jours où A s'est trouvé à la crèche, il y est resté entre 6 à 9 heures.

L'exercice du congé parental à plein temps exercé par X n'a, concrètement, pas eu de répercussion notable sur le rythme de vie de son enfant et ne lui a pas permis de passer plus de temps libre avec sa mère.

Le fait que le contrat souscrit avec la crèche a été signé au moment où la mère a pensé se voir accorder un congé parental à mi-temps ne porte pas à conséquence. Il en est de même du constat qu'elle était épuisée, selon ses dires, du fait qu'elle devait en outre s'occuper de sa petite fille ainsi que de son ménage.

Contrairement à ce qui a été retenu par la juridiction du premier degré, la salariée ne s'est pas principalement adonnée à l'éducation de son enfant, le confiant régulièrement entre 6 à 9 heures par jour à une structure d'accueil, deux voire 3 jours par semaine.

Il en suit que l'appel est fondé et le jugement à reformer.

...

4. Licenciement : Le délai d'action en justice est valablement interrompu par une réclamation adressée à l'avocat qui a écrit la lettre de licenciement.

Face aux contestations du salarié licencié, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité des faits qui lui sont reprochés. Ce qui est impossible si l'employeur n'est ni présent ni représenté à l'audience des plaidoiries en première instance, et si en instance d'appel, il ne présente ni attestation testimoniale ni offre de preuve tendant à établir les faits litigieux.

Arrêt de la Cour d'appel du 28 mars 2024, n°CAL-2021-00266 du rôle

4.1 Faits et procédure

Le 12 juin 2017, un salarié a contesté le licenciement prononcé à son encontre.

Le 5 novembre 2020, le Tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement.

Parmi les nombreux motifs du licenciement indiqués par l'employeur, plusieurs motifs ont été écartés pour défaut de précision.

Le 21 décembre 2020, l'employeur a relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 9 novembre 2020.

L'employeur fait valoir à cet égard que les motifs du licenciement ont été communiqués au salarié le 5 août 2016 et que ce dernier n'a pas introduit de réclamation écrite. En effet, la réclamation introduite auprès de M^e Caroline MULLER, avocat à la Cour, serait « inopérante », celle-ci n'ayant « pas qualité et/ou mandat pour recevoir ce courrier ».

4.2 Appréciation de la Cour

L'article L. 124-11 (2) du Code du travail dispose ce qui suit :

« L'action en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. »

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »

Pour être utile, la réclamation écrite visée à l'alinéa 2 ne doit pas être adressée impérativement à l'employeur lui-même et peut être adressée à son avocat, dès lors que ce dernier a informé le salarié de son pouvoir de représentation concernant le licenciement en cause.

En l'espèce, M^e Caroline MULLER est l'auteur, non seulement de la lettre de licenciement du 4 juillet 2016, dans laquelle elle informe le salarié de ce qu'elle « représente » l'employeur, mais aussi de la lettre du 5 août 2016 informant le salarié des motifs du licenciement.

Dans ces conditions, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée le 10 octobre 2016 à M^e Caroline MULLER, est à considérer comme réclamation valable interrompant le délai de forclusion de trois mois et faisant courir un nouveau délai d'une année.

Il suit de là que l'action en réparation du salarié contre son ancien employeur, du chef de résiliation abusive du contrat de travail, déposée le 12 juin 2017, n'était pas tardive et que c'est à bon droit que la juridiction du premier degré n'a pas déclaré le salarié forclus à agir.

Concernant l'imprécision des motifs du licenciement, il convient de rappeler que l'article L. 124-5 (1) du Code du travail se lit comme suit : « L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux ».

Les motifs communiqués au salarié licencié doivent être énoncés avec une précision suffisante non seulement pour permettre au juge d'exercer son contrôle, mais aussi pour permettre au salarié de savoir exactement ce qui lui est reproché, d'en apprécier le bien-fondé et de rapporter, le cas échéant, la preuve de l'inexactitude des motifs communiqués par l'employeur.

C'est à bon droit que la juridiction du premier degré a considéré que les motifs indiqués de la lettre de licenciement répondent à l'exigence de précision de l'article L. 124-5 (1) du Code du travail.

En effet, chacun desdits motifs qualifiés de suffisamment précis indique la nature de la faute reprochée au salarié, les circonstances dans lesquelles elle aurait été commise et ses conséquences négatives voire dommageables, de façon à permettre, d'une part, au juge d'exercer son contrôle et, d'autre part, au salarié de savoir exactement ce qui lui est reproché, d'en apprécier le bien-fondé et d'en prouver, le cas échéant, l'inexactitude.

Comme en première instance, le salarié conteste l'ensemble des reproches formulés à son encontre.

Face aux contestations du salarié licencié, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité des faits qui lui sont reprochés.

Si l'employeur n'était pas présent ni représenté à l'audience des plaidoiries en première instance, de sorte que les juges de première instance ne pouvaient que retenir l'absence de preuve de la véracité des reproches adressés au salarié et partant le caractère abusif du licenciement, la Cour constate qu'en

instance d'appel, l'employeur ne présente ni attestation testimoniale ni offre de preuve tendant à établir les faits litigieux.

Les quelques lettres et messages électroniques, lesquels émanent pour l'essentiel de l'employeur lui-même, et les quelques fiches que l'employeur verse aux débats ne sont pas de nature à prouver la véracité des reproches litigieux.

Il suit de là que le licenciement du salarié doit être déclaré abusif, par confirmation du jugement entrepris.

5. Droit européen : Constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe le fait pour une personne travaillant en tant qu'aide-soignant à temps partiel de devoir accomplir le même nombre d'heures de travail qu'une personne travaillant en tant qu'aide-soignant à temps plein avant de pouvoir bénéficier de la majoration de salaire pour heures supplémentaires, sans égard à la durée de travail normale convenue individuellement dans le contrat de travail de cette personne.

Arrêt de la CJUE (première chambre) du 29 juillet 2024, aff. C-184/22 et C-185/22 contre KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e. V.

5.1 Faits et procédure

Les employées IK et CM, aides-soignantes à temps partiel au sein de KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e. V., estimaient que leur employeur est tenu de leur verser une majoration de salaire pour les heures supplémentaires effectuées au-delà des horaires prévus dans leurs contrats de travail. Elles travaillent respectivement à 40% et 80% du temps de travail hebdomadaire normal, fixé à 38,5 heures par semaine pour un employé à temps plein, selon l'article 10 du contrat collectif de travail (MTV).

Les employées ont introduit un recours devant l'Arbeitsgericht (Tribunal du travail, Allemagne), demandant soit le versement de cette majoration de salaire, soit l'inscription d'un crédit-temps équivalent dans leurs comptes épargne-temps. Elles ont soutenu que le fait de ne pas leur accorder cette majoration les place dans une situation moins favorable par rapport aux employés à temps plein, en raison de leur statut de travailleuses à temps partiel. Elles ont également avancé que cette situation constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque la majorité des employés à temps partiel dans leur entreprise sont des femmes.

L'Arbeitsgericht a rejeté leur demande, mais les employées ont fait appel devant le Landesarbeitsgericht Hessen (tribunal supérieur du travail de Hesse). Celui-ci a statué en leur faveur en ordonnant à l'employeur de créditer leurs comptes épargne-temps du montant correspondant à la majoration de salaire pour les heures supplémentaires effectuées. Toutefois, leur demande d'indemnisation au titre de l'article 15, paragraphe 2, de l'AGG (loi générale sur l'égalité de traitement) est rejetée.

Invokant cette décision partiellement favorable, les employées ont saisi la Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) pour obtenir une indemnisation. De son côté, l'employeur a introduit un pourvoi incident contestant l'obligation de créditer les comptes épargne-temps.

La Cour fédérale a estimé que, en vue de statuer sur le droit à réparation, au sens de l'article 15 de l'AGG, des requérantes au principal, il est nécessaire de savoir si elles ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, en violation de l'article 7 de l'AGG.

Dans ces conditions, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour de justice de l'Union européenne les questions préjudicielles suivantes :

- 1) « L'article 157 TFUE ainsi que l'article 2, paragraphe 1, sous b), et l'article 4, [premier alinéa], de la [directive 2006/54] doivent-ils être interprétés en ce sens qu'une convention collective nationale en vertu de laquelle le versement d'une majoration de salaire pour heures supplémentaires n'est prévu que pour les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail d'un travailleur employé à temps plein, contient une inégalité de traitement des employés à temps plein et [des] employés à temps partiel ?
- 2) Dans l'hypothèse où la Cour répondrait à la première question par l'affirmative :
 - a) L'article 157 TFUE ainsi que l'article 2, paragraphe 1, sous b), et l'article 4, [premier alinéa], de la [directive 2006/54] doivent-ils être interprétés en ce sens que, dans un tel cas, il ne suffit pas pour constater que la différence de traitement concerne considérablement plus de femmes que d'hommes, qu'il y ait parmi les employés à temps partiel considérable-

ment plus de femmes que d'hommes, mais que doit s'ajouter à cela la circonstance qu'il y a parmi les employés à temps plein considérablement plus d'hommes ou que la part des hommes est significativement plus élevée ?

- b) Une autre solution découle-t-elle pour l'article 157 TFUE et la [directive 2006/54] des développements de la [Cour] aux points 25 à 36 de son arrêt [du 26 janvier 2021,] *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie* [(C-16/19, EU:C:2021:64)], selon lesquels une différence de traitement se produisant au sein d'un groupe de personnes atteintes d'un handicap est susceptible de relever du concept de « discrimination », visé à 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 2000, L 303, p. 16)] ?
- 3) Dans l'hypothèse où la Cour répondrait à la première question par l'affirmative et [à la deuxième question, sous a) et b),] en ce sens que, dans un cas comme celui de l'affaire au principal, il pourrait être constaté que la différence de traitement dans la rémunération touche considérablement plus de femmes que d'hommes : l'article 157 TFUE ainsi que l'article 2, paragraphe 1, sous b), et l'article 4, [premier alinéa], de la [directive 2006/54] doivent-ils être interprétés en ce sens que peut constituer un objectif légitime le fait pour les parties à une convention collective de poursuivre avec une réglementation – comme celle citée dans la première question – d'une part l'objectif d'empêcher l'employeur d'imposer des heures supplémentaires et de rétribuer par une majoration de salaire pour heures supplémentaires le recours aux travailleurs au-delà des périodes convenues, mais d'autre part aussi l'objectif d'empêcher un traitement plus défavorable des employés à temps plein par rapport aux employés à temps partiel et de prévoir par conséquent qu'une majoration de salaire [n'est due] que pour les heures supplémentaires fournies au-delà du temps de travail d'un mois civil d'un employé à temps plein ?
- 4) La clause 4, point 1, de [l'accord-cadre] figurant en annexe de la [directive 97/81] doit-elle être interprétée en ce sens qu'une convention collective nationale en vertu de laquelle le versement d'une majoration de salaire pour heures supplémentaires n'est prévu que pour les heures de travail fournies au-delà de la durée normale de travail d'un travailleur à temps plein contient une inégalité de traitement des employés à temps plein et des employés à temps partiel ?
- 5) Dans l'hypothèse où la Cour devrait répondre à la quatrième question par l'affirmative : la clause 4, point 1, de [l'accord-cadre] figurant en annexe de la [directive 97/81] doit-elle être interprétée en ce sens que peut constituer un motif légitime le fait pour les parties à une convention collective de poursuivre avec une réglementation – comme celle citée dans la [quatrième question] – d'une part l'objectif d'empêcher l'employeur d'imposer des heures supplémentaires et de rétribuer par une majoration de salaire pour heures supplémentaires le recours aux travailleurs au-delà des périodes convenues, mais d'autre part aussi l'objectif d'empêcher un traitement plus défavorable des employés à temps plein par rapport aux employés à temps partiel et de prévoir par conséquent que la majoration de salaire n'est due que pour les heures supplémentaires fournies au-delà du temps de travail d'un mois civil d'un employé à temps plein ? »

5.2 Cadre juridique

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

La directive 2006/54

Le considérant 30 de la directive 2006/54 énonce :

L'article 2, paragraphe 1, sous b) et e), de la directive 2006/54 dispose :

« 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 ;

[...]

- e) « Rémunération » : le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ».

L'article 4 de ladite directive, intitulé « Interdiction de toute discrimination », prévoit, à son premier alinéa :

« Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. »

L'accord-cadre

La clause 1, sous a), de l'accord-cadre prévoit que celui-ci a pour objet « d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel ».

La clause 2, point 1, de l'accord-cadre stipule :

« Le présent accord s'applique aux travailleurs à temps partiel ayant un contrat ou une relation de travail définis par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque État membre. »

Aux termes de la clause 3 de l'accord-cadre :

« Aux fins du présent accord, on entend par :

- 1) « Travailleur à temps partiel » : un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable ;

2) « Travailleur à temps plein comparable » : un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences.

[...]

La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », énonce, à ses points 1 et 2 :

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 prorata temporis s'applique. »

DROIT ALLEMAND

Aux termes de l'article 1^{er} de l>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (loi générale sur l'égalité de traitement), dans sa version applicable aux litiges au principal (ci-après l'« AGG »), intitulé « Objectif de la loi » :

« La présente loi a pour objectif de prévenir ou d'éliminer tout désavantage fondé sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'identité sexuelle. »

L'article 7 de l'AGG énonce que les travailleurs ne peuvent pas être discriminés pour l'un des motifs énoncés à l'article 1^{er} de cette loi, dont le sexe.

L'article 15 de ladite loi, intitulé « Dédommagement et réparation », est libellé comme suit :

- (1) « En cas de violation de l'interdiction de discrimination, l'employeur est tenu de réparer les dommages résultant de cette violation. [...] »
- (2) « Pour un dommage autre qu'un dommage patrimonial, le travailleur peut exiger une indemnisation pécuniaire appropriée. [...] »

L'article 3 du Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (loi de promotion de la transparence salariale entre les femmes et les hommes), dans sa version applicable aux litiges au principal, intitulé « Interdiction de la discrimination salariale directe et indirecte fondée sur le sexe », énonce, à son paragraphe 1 :

« À travail égal ou de valeur égale, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe au regard de l'ensemble des éléments de rémunération ou des conditions de rémunération est interdite. »

L'article 7 de cette loi, intitulé « Obligation d'égalité des rémunérations », prévoit :

« Dans le cadre d'une relation de travail, à travail égal ou de valeur égale, une rémunération plus faible que celle d'un travailleur ou d'une travailleuse du sexe opposé ne peut pas être convenue ou versée en raison du sexe du travailleur ou de la travailleuse. »

L'article 4 du Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (loi sur le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée), dans sa version applicable aux litiges au principal, intitulé « Interdiction de discrimination », dispose, à son paragraphe 1 :

« Un travailleur à temps partiel ne doit pas être traité du fait du travail à temps partiel d'une manière moins favorable qu'un travailleur à temps plein comparable, à moins qu'il n'existe des raisons objectives justifiant une différence de traitement. Le travailleur à temps partiel doit obtenir une rémunération ou une autre prestation à titre onéreux divisible dont l'étendue doit au moins correspondre à la quote-part de sa durée de travail par rapport à celle d'un travailleur à temps plein comparable. »

L'article 10 du Manteltarifvertrag (convention collective générale) (ci-après le « MTV »), conclu entre Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V., syndicat unitaire du secteur des services, et la partie défenderesse au principal, intitulé « Temps de travail », prévoit :

1. « La durée hebdomadaire normale de travail d'un salarié à temps plein, hors pauses, est en moyenne de 38,5 heures.

[...]

La durée journalière normale de travail d'un salarié à temps plein est de 7 heures 42 minutes.

[...]

6. Si la charge de travail nécessite des heures supplémentaires, celles-ci doivent en principe être imposées. [...] Les heures supplémentaires doivent être limitées aux cas urgents et être réparties aussi équitablement que possible entre tous les salariés.
7. Les heures supplémentaires sont des heures travaillées imposées, qui vont au-delà de la durée normale de travail [...], selon le tableau de service ou l'usage dans l'entreprise. Sont soumises à une majoration de salaire conformément à l'article 13, paragraphe 1, les heures supplémentaires effectuées au-delà des heures de travail du mois civil d'un employé à temps plein et qui ne peuvent pas être compensées par l'octroi d'un congé au cours du mois civil de travail en cause.

[...]

L'article 13 du MTV, intitulé « Rémunération des heures supplémentaires, majorations de salaire et indemnités pour les services à des horaires inopportuns », énonce :

1. « La compensation pour les heures supplémentaires conformément à l'article 10, paragraphe 7, du MTV, s'élève à 1/167^e du salaire tarifaire mensuel par heure supplémentaire. La majoration de salaire pour heures supplémentaires conformément à l'article 10, paragraphe 7, seconde phrase, est de 30%.

[...]»

5.3 Appréciation de la Cour

En premier lieu, la Cour constate qu'une réglementation nationale en vertu de laquelle le paiement d'une majoration de salaire pour heures supplémentaires n'est prévu, pour les travailleurs à temps partiel, que pour les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail prévue pour les travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable constitue un traitement « moins favorable » des travailleurs à temps partiel, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

À cet égard, elle souligne tout d'abord que cette clause ne doit pas être interprétée de manière restrictive et qu'elle vise à faire application du principe de non-discrimination aux travailleurs à temps partiel.

Le fait que les prestations effectuées par les salariées sont comparables à celles effectuées par les travailleurs à temps plein ne semblant pas être contesté en l'espèce, la Cour se penche ensuite sur la question de savoir s'il existe une différence de traitement entre les personnes travaillant en tant qu'aides-soignants à temps partiel et celles travaillant en tant qu'aides-soignants à temps plein.

À cet égard, il ressort des décisions de renvoi qu'une personne travaillant en tant qu'aide-soignant à temps partiel doit accomplir le même nombre d'heures de travail qu'une personne travaillant en tant qu'aide-soignant à temps plein pour bénéficier de la majoration de salaire pour heures supplémentaires, sans égard à la durée de travail normale convenue individuellement dans le contrat de travail de cette personne. Ainsi, les personnes travaillant en tant qu'aides-soignants à temps plein perçoivent une majoration pour heures supplémentaires à partir de la toute première heure de travail effectuée au-delà de la durée de travail normale les concernant, à savoir 38,5 heures de travail hebdomadaires, tandis que les personnes travaillant en tant qu'aides-soignants à temps partiel ne perçoivent pas de majoration pour les heures de travail qui se situent au-delà de la durée normale de travail convenue dans leurs contrats de travail mais en deçà de la durée de travail normale fixée pour les personnes travaillant en tant qu'aides-soignants à temps plein.

En conséquence, il apparaît que les personnes travaillant en tant qu'aides-soignants à temps partiel font l'objet d'un traitement « moins favorable » par rapport aux personnes travaillant en tant qu'aides-soignants à temps plein.

Enfin, la Cour fournit à la juridiction de renvoi les indications nécessaires pour que celle-ci puisse apprécier si cette différence de traitement peut être considérée comme justifiée par une « raison objective » au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

À cet égard, elle rappelle que cette notion de « raison objective » requiert que la différence de traitement constatée soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi concernée, dans le contexte particulier dans lequel celle-ci s'insère, et sur le fondement de critères objectifs et transparents, afin de pouvoir s'assurer que cette différence réponde à un besoin véritable, qu'elle est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et qu'elle est nécessaire à cet effet.

S'agissant de la question de savoir si l'objectif de dissuader l'employeur d'imposer aux travailleurs d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée de travail individuellement convenue pour ces travailleurs est susceptible de constituer une « raison objective », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, la fixation d'un seuil uniforme pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein, quant à l'octroi d'une majoration de salaire pour heures supplémentaires, n'est pas, s'agissant des travailleurs à temps partiel, de nature à atteindre cet objectif.

En second lieu, la Cour conclut que la réglementation nationale en cause constitue également une discrimination indirecte fondée sur le sexe au sens de l'article 157 TFUE ainsi que de l'article 2, paragraphe 1, sous b), et de l'article 4, premier alinéa, de la directive 2006/54.

En effet, bien qu'il s'agisse en l'occurrence d'une mesure en apparence neutre, il ressort des décisions de renvoi que cette mesure désavantage une proportion significativement plus importante de personnes de sexe féminin par rapport à des personnes de sexe masculin sans qu'il soit également nécessaire que le groupe des travailleurs qui n'est pas désavantagé par ladite réglementation, à savoir les travailleurs à temps plein, soit constitué par un nombre considérablement plus élevé d'hommes que de femmes.

Par ailleurs, cette discrimination indirecte n'est pas susceptible, pas plus qu'un traitement « moins favorable » des travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein ne l'est, et ce pour les mêmes raisons, d'être justifiée par la poursuite, d'une part, de l'objectif de dissuader l'employeur d'imposer aux travailleurs d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée de travail individuellement convenue dans leurs contrats de travail, et, d'autre part, de l'objectif d'éviter que les travailleurs à temps plein fassent l'objet d'un traitement moins favorable par rapport aux travailleurs à temps partiel.

5.4 Réponse de la Cour

La Cour dit pour droit :

1) « La clause 4, points 1 et 2, 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,

doit être interprétée en ce sens que :

une réglementation nationale en vertu de laquelle le paiement d'une majoration de salaire pour heures supplémentaires n'est prévu, pour les travailleurs à temps partiel, que pour les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail prévue pour les travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable, est constitutive d'un traitement « moins favorable » des travailleurs à temps partiel, au sens de cette clause 4, point 1, qui n'est pas susceptible d'être justifié par la poursuite, d'une part, de l'objectif de dissuader l'employeur d'imposer aux travailleurs d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée de travail individuellement convenue dans leurs contrats de travail, et, d'autre part, de l'objectif d'éviter que les travailleurs à temps plein fassent l'objet d'un traitement moins favorable par rapport aux travailleurs à temps partiel.

2) L'article 157 TFUE ainsi que l'article 2, paragraphe 1, sous b), et l'article 4, premier alinéa, 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 chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail,

doivent être interprétés en ce sens que :

d'une part, une réglementation nationale en vertu de laquelle le paiement d'une majoration de salaire pour heures supplémentaires n'est prévu, pour les travailleurs à temps partiel, que pour les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail fixée pour les travailleurs à temps plein, se trouvant dans une situation comparable, constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe s'il est établi que cette réglementation désavantage une proportion significativement plus importante de personnes de sexe féminin par rapport à des personnes de sexe masculin sans qu'il soit également nécessaire que le groupe des travailleurs qui n'est pas désavantagé par ladite réglementation, à savoir les travailleurs à temps plein, soit constitué par un nombre considérablement plus élevé d'hommes que de femmes, et,

d'autre part, une telle discrimination ne saurait être justifiée par la poursuite de l'objectif de dissuader l'employeur d'imposer aux travailleurs d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée de travail individuellement convenue dans leurs contrats de travail, ainsi que de l'objectif d'éviter que les travailleurs à temps plein fassent l'objet d'un traitement moins favorable par rapport aux travailleurs à temps partiel. »