



## Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (septième chambre)

23 avril 2020\*

« Renvoi préjudiciel – Libre circulation des travailleurs – Article 45, paragraphe 1, TFUE – Rémunération – Classement dans les échelons d'un système de rémunération – Système de rémunération liant le bénéficiaire d'une rémunération plus élevée à l'ancienneté acquise auprès du même employeur – Limitation de la prise en compte des périodes antérieures d'activité pertinente accomplies auprès d'un employeur situé dans un État membre autre que l'État membre d'origine »

Dans l'affaire C-710/18,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), par décision du 18 octobre 2018, parvenue à la Cour le 14 novembre 2018, dans la procédure

**WN**

contre

**Land Niedersachsen,**

LA COUR (septième chambre),

composée de M. P. G. Xuereb, président de chambre, MM. A. Arabadjiev (rapporteur) et A. Kumin, juge,

avocat général : M. M. Szpunar,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour WN, par M<sup>e</sup> K. Otte, Rechtsanwalt,
- pour le Land Niedersachsen, par M<sup>e</sup> J. Rasche, Rechtsanwältin,
- pour le gouvernement allemand, par M. J. Möller et M<sup>me</sup> S. Eisenberg, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek et B.-R. Killmann, en qualité d'agents,

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

\* Langue de procédure : l'allemand.

rend le présent

### Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 45 TFUE et de l'article 7, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil, du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union (JO 2011, L 141, p. 1).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant WN au Land Niedersachsen (Land de Basse-Saxe, Allemagne) au sujet de la prise en compte partielle, aux fins de la détermination du montant de la rémunération de la requérante au principal, des périodes d'activité pertinente accomplies par celle-ci auprès d'un employeur établi en France.

### Le cadre juridique

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

- 3 L'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011 prévoit :

« Le travailleur ressortissant d'un État membre ne peut, sur le territoire des autres États membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage. »
- 4 L'article 1<sup>er</sup> de la directive 1999/70/CE, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43, ci-après l'« accord-cadre »), prévoit la mise en œuvre dudit accord figurant à l'annexe de cette directive.
- 5 La clause 3 de l'accord-cadre, intitulée « Définitions », est libellée comme suit :

« Aux termes du présent accord, on entend par :

  1. "travailleur à durée déterminée", une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé ;
  2. "travailleur à durée indéterminée comparable", un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales. »
- 6 La clause 4 de cet accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », est rédigée comme suit :

« 1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives.

2. Lorsque c'est approprié, le principe du "pro rata temporis" s'applique.

3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres, après consultation des partenaires sociaux, et/ou par les partenaires sociaux, compte tenu de la législation communautaire et la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.

4. Les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiés par des raisons objectives. »

### *Le droit allemand*

7 Le Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (convention collective de la fonction publique des Länder), dans sa version issue de la convention modificative n° 7 de 9 mars 2013, applicable dans le cadre du litige au principal (ci-après le « TV-L »), prévoit, à son article 12, intitulé « Classement » :

« 1. Le travailleur salarié perçoit une rémunération en fonction du grade auquel [il] est classé.

[...] »

8 L'article 16 du TV-L fixe les échelons au sein d'un grade dans le barème de rémunération comme suit :

« 1. Les grades 9 à 15 comptent cinq échelons [...]

2. Lors de l'embauche, les travailleurs salariés sont classés à l'échelon 1 dans la mesure où ils n'ont pas d'expérience professionnelle pertinente. Si les travailleurs salariés ont acquis une expérience professionnelle pertinente d'au moins un an dans le cadre d'une relation de travail antérieure à durée déterminée ou indéterminée avec le même employeur, le classement en échelon tient compte des périodes d'expérience professionnelle pertinente acquise dans le cadre de cette relation de travail antérieure. Si l'expérience professionnelle pertinente d'au moins un an a été acquise dans le cadre d'une relation de travail avec un autre employeur, le classement se fait à l'échelon 2, ou – en cas d'embauche postérieure au 31 janvier 2010, et à condition de disposer d'une expérience professionnelle pertinente d'au moins trois ans – à l'échelon 3. Indépendamment de cela, l'employeur peut, en cas de nouvelles embauches destinées à répondre aux besoins en personnel, tenir compte en tout ou partie des périodes accomplies dans le cadre d'une activité professionnelle antérieure aux fins du classement en échelon, si cette activité est favorable à l'activité prévue.

*Explications relatives à l'article 16, paragraphe 2 :*

*1. Une expérience professionnelle pertinente est une expérience professionnelle dans l'activité assignée ou dans une activité correspondant à la mission qui a été confiée.*

[...]

*3. Il existe une relation de travail antérieure au sens de la deuxième phrase lorsque la période qui s'écoule entre la fin de la relation de travail antérieure et le début de la nouvelle n'excède pas six mois ; [...]*

[...]

3. Les travailleurs salariés accèdent à l'échelon suivant – à partir de l'échelon 3, en fonction de leur performance, conformément à l'article 17, paragraphe 2 – après avoir accompli, auprès de leur employeur, les périodes suivantes d'activité ininterrompue au sein du même grade (avancement d'échelon) :
- Échelon 2, après un an dans l'échelon 1,
  - Échelon 3, après deux ans dans l'échelon 2,
  - Échelon 4, après trois ans dans l'échelon 3,
  - Échelon 5, après quatre ans dans l'échelon 4 [...] »
- 9 La directive 1999/70 mettant en œuvre l'accord-cadre a été transposée dans l'ordre juridique allemand par le Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée), du 21 décembre 2000, tel que modifié par la loi du 20 décembre 2011 (ci-après le « TzBfG »).
- 10 Sous l'intitulé « Principe de non-discrimination », l'article 4 du TzBfG, prévoit, à son paragraphe 2 :

« Les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. Les travailleurs à durée déterminée doivent percevoir une rémunération ou une autre prestation à titre onéreux divisible, qui est accordée au titre d'une période de référence déterminée et dont l'étendue doit correspondre à la durée de leur emploi sur la période de référence. Si certaines conditions d'emploi dépendent de l'ancienneté de la relation de travail dans le même établissement ou la même entreprise, il convient de tenir compte, pour les travailleurs à durée déterminée, des mêmes périodes que pour les travailleurs à durée indéterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. »

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

- 11 Au cours de la période comprise entre les années 1997 à 2014, WN, ressortissante allemande, a exercé de manière ininterrompue une activité d'enseignement en France dans différents collèges et lycées. Le 8 septembre 2014, soit moins de six mois après avoir cessé cette activité, elle a été recrutée en qualité d'enseignante par le Land de Basse-Saxe. Son contrat de travail est régi par le TV-L qui détermine son classement en fonction de son échelon dans le barème de rémunération.
- 12 Il ressort de la décision de renvoi que l'expérience professionnelle acquise par WN en France a été reconnue par le Land de Basse-Saxe comme étant pertinente, au sens de l'article 16, paragraphe 2, du TV-L, aux fins de son classement dans ce barème.
- 13 Les périodes d'activité accomplies en France n'ont toutefois été prises en compte que partiellement par le Land de Basse-Saxe aux fins de la détermination de l'échelon dans lequel il convenait de classer WN. En conséquence, celle-ci a été classée au troisième échelon du onzième grade du barème de rémunération. La juridiction de renvoi expose que, en vertu de l'article 16, paragraphe 2, du TV-L, qui prévoit le plafonnement de la prise en compte de l'expérience professionnelle pertinente acquise auprès d'un autre employeur, les 17 années d'activité professionnelle effectuées en France par WN n'ont été prises en compte qu'à hauteur de trois ans.

- 14 WN estime que, si elle avait acquis une expérience professionnelle pertinente de 17 ans dans le cadre d'une relation de travail antérieure avec le même employeur, au sens de cet article 16, paragraphe 2, en l'occurrence le Land de Basse-Saxe, elle aurait été classée, dès le début de sa nouvelle relation de travail avec cet employeur, à l'échelon 5 de ce même grade du barème de rémunération, en application de cette disposition.
- 15 En conséquence, le 20 octobre 2014, WN a demandé au Land de Basse-Saxe à être reclassée au cinquième échelon du onzième grade du barème de rémunération et à percevoir, de manière rétroactive, la rémunération correspondante. Le Land de Basse-Saxe a rejeté cette demande au motif que l'expérience professionnelle pertinente de plus de trois ans dont peut se prévaloir WN avait été acquise auprès d'un employeur autre que le Land de Basse-Saxe et ne pouvait, partant, être prise en compte de manière intégrale.
- 16 WN a introduit un recours contre cette décision devant le tribunal du travail compétent en première instance, qui a été accueilli et a donné lieu à une révision du classement de l'intéressée. La juridiction de renvoi expose que WN avait fait valoir que son classement au troisième échelon de ce grade est erroné, au motif que l'absence de prise en compte intégrale de l'expérience professionnelle pertinente acquise en France constitue une différence de traitement contraire au principe d'égalité et à la libre circulation des travailleurs. Le Landesarbeitsgericht (tribunal supérieur du travail, Allemagne) a fait droit à l'appel interjeté par le Land de Basse-Saxe et a annulé le jugement de première instance. WN a alors formé un pourvoi en *Revision* devant le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), en demandant la confirmation du jugement de première instance.
- 17 La juridiction de renvoi, nourrissant des doutes quant à la compatibilité de la disposition nationale en cause avec le droit de l'Union, a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :
- « L'article 45, paragraphe 2, TFUE et l'article 7, paragraphe 1, du [règlement n° 492/2011] doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils font obstacle à une réglementation telle que celle contenue à l'article 16, paragraphe 2, [du TV-L], qui, dans le cadre du classement dans les échelons d'un régime conventionnel de rémunération, privilégie, après la réembauche, l'expérience professionnelle pertinente acquise auprès de l'ancien employeur, en reconnaissant pleinement cette expérience professionnelle, conformément à l'article 16, paragraphe 2, deuxième phrase, du TV-L, alors que la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise auprès d'autres employeurs ne peut excéder trois ans en vertu de l'article 16, paragraphe 2, troisième phrase, du TV-L, dès lors que ce traitement privilégié est prescrit en droit de l'Union par la clause 4, point 4, de [l'accord-cadre] ? »

### Sur la question préjudicielle

- 18 À titre liminaire, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, dans le cadre de la procédure de coopération entre les juridictions nationales et la Cour instituée à l'article 267 TFUE, il appartient à celle-ci de donner au juge national une réponse utile qui lui permette de trancher le litige dont il est saisi. Dans cette optique, il incombe, le cas échéant, à la Cour de reformuler les questions qui lui sont soumises. La circonstance qu'une juridiction nationale a, sur un plan formel, formulé une question préjudicielle en se référant à certaines dispositions du droit de l'Union ne fait pas obstacle à ce que la Cour fournisse à cette juridiction tous les éléments d'interprétation qui peuvent être utiles au jugement de l'affaire dont elle est saisie, qu'elle y ait fait ou non référence dans l'énoncé de ses questions. Il appartient, à cet égard, à la Cour d'extraire de l'ensemble des éléments fournis par la juridiction nationale, et notamment de la motivation de la décision de renvoi, les éléments du droit de l'Union qui appellent une interprétation compte tenu de l'objet du litige (arrêt du 28 mars 2019, Cogeco Communications, C-637/17, EU:C:2019:263, point 35).

- 19 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que la réglementation en cause au principal est indistinctement applicable à l'ensemble des travailleurs engagés par un Land, quelle que soit leur nationalité. En revanche, elle institue une différence de traitement entre les travailleurs en fonction de l'employeur auprès duquel l'expérience professionnelle a été acquise.
- 20 À la différence de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 5 décembre 2013, *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken* (C-514/12, EU:C:2013:799), dans laquelle la mesure nationale en cause concernait des médecins et des professionnels de la santé provenant d'un État membre autre que la République d'Autriche et employés par le Land Salzburg (Land de Salzbourg, Autriche), dans la présente affaire, il ressort de la décision de renvoi que WN est une ressortissante allemande, qui, avant d'être recrutée par une école du Land de Basse-Saxe en Allemagne, en tant qu'enseignante, a séjourné sur le territoire d'un autre État membre et y a enseigné dans différents écoles et lycées. Ainsi, le dossier dont dispose la Cour ne permet pas de considérer que WN est un travailleur ressortissant d'un État membre qui, en raison de sa nationalité, a été traitée, sur le territoire d'un autre État membre, de manière différente en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail.
- 21 Dans ce contexte, l'affaire au principal ne saurait être considérée comme étant caractérisée par l'existence d'une discrimination fondée sur la nationalité, au sens de l'article 45, paragraphe 2, TFUE et de l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011.
- 22 Dans ces conditions, et eu égard aux éléments fournis par la juridiction de renvoi, il y a lieu, en vue de fournir à la juridiction de renvoi des éléments d'interprétation utiles, de reformuler la question posée.
- 23 En effet, il ressort de la décision de renvoi que le *Bundesarbeitsgericht* (Cour fédérale du travail) s'interroge, en réalité, sur le point de savoir si l'article 45, paragraphe 1, TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui, aux fins de la détermination du montant de la rémunération d'un travailleur en qualité d'enseignant d'école auprès d'une collectivité territoriale, ne prend en compte qu'à concurrence d'une durée totale de trois années au maximum les périodes antérieures d'activité pertinente accomplies par ledit travailleur auprès d'un employeur autre que cette collectivité situé dans un autre État membre.
- 24 À cet égard, il y a lieu de rappeler que l'ensemble des dispositions du traité FUE relatives à la libre circulation des personnes, ainsi que celles du règlement n° 492/2011, visent à faciliter, pour les ressortissants des États membres, l'exercice d'activités professionnelles de toute nature sur le territoire de l'Union et s'opposent aux mesures qui pourraient défavoriser ces ressortissants lorsqu'ils souhaitent exercer une activité salariée sur le territoire d'un autre État membre (arrêt du 10 octobre 2019, *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, point 40).
- 25 Les ressortissants des États membres disposent, en particulier, du droit qu'ils tirent directement du traité, de quitter leur État membre d'origine pour se rendre sur le territoire d'un autre État membre et y séjourner, afin d'y exercer une activité. En conséquence, l'article 45 TFUE s'oppose à toute mesure nationale qui est susceptible de gêner ou de rendre moins attrayant l'exercice, par les ressortissants de l'Union, de la liberté fondamentale garantie par cet article (arrêt du 10 octobre 2019, *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, point 41).
- 26 En effet, une réglementation nationale qui ne prend pas en compte l'intégralité des périodes antérieures d'activité équivalente qui ont été accomplies dans un État membre autre que celui d'origine du travailleur migrant est susceptible de rendre moins attrayante la libre circulation des travailleurs, en violation de l'article 45, paragraphe 1, TFUE (voir, en ce sens, arrêts du 30 septembre 2003, *Köbler*, C-224/01, EU:C:2003:513, point 74, et du 10 octobre 2019, *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, point 54).



- 27 S'agissant de l'affaire au principal, il convient de rappeler que, en vertu de l'article 16, paragraphe 2, du TV-L, la prise en compte de l'expérience professionnelle pertinente d'une personne recrutée par le Land de Basse-Saxe acquise auprès d'employeurs autres que cette collectivité territoriale n'est que partielle.
- 28 Or, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour, s'agissant, plus particulièrement, de la prise en compte partielle de l'expérience professionnelle pertinente, il convient de distinguer l'expérience professionnelle équivalente, d'une part, de tout autre type d'expérience professionnelle qui s'avère simplement utile à l'exercice de la fonction d'enseignant d'école, d'autre part (arrêt du 10 octobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, point 51).
- 29 S'agissant de l'expérience professionnelle équivalente, il y a lieu de relever que les travailleurs migrants allemands, y compris ceux qui sont originaires du Land de Basse-Saxe, qui envisagent d'exercer, pendant plus de trois ans, la fonction d'enseignant d'école ou une fonction équivalente auprès d'une ou de plusieurs écoles ou établissements comparables situés en dehors de ce Land ou dans un État membre autre que la République fédérale d'Allemagne seront dissuadés de le faire. Ainsi, ces travailleurs seront en particulier dissuadés de quitter leur État membre d'origine pour se rendre sur le territoire d'un autre État membre afin d'y exercer la fonction d'enseignant d'école ou une fonction équivalente si, à la suite de leur retour sur le territoire du Land de Basse-Saxe, malgré avoir réalisé, en substance, le même travail dans cet autre État membre, l'intégralité de leur expérience professionnelle équivalente n'est pas prise en compte lors de la détermination de leur classement salarial par le Land de Basse-Saxe (voir, en ce sens, arrêts du 30 septembre 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, point 74, et du 10 octobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, point 47).
- 30 En l'occurrence, la prise en compte de l'intégralité de l'expérience professionnelle équivalente acquise par des travailleurs migrants allemands, y compris ceux qui sont originaires du Land de Basse-Saxe, auprès d'une école ou d'un établissement comparable situé dans un État membre autre que la République fédérale d'Allemagne aurait pour conséquence que ces travailleurs, qui ont exercé, pendant plus de trois ans, une fonction d'enseignement ou une fonction équivalente, seraient, aux fins de leur classement salarial, soumis aux mêmes conditions que les travailleurs du Land de Basse-Saxe qui exercent la fonction d'enseignant pendant des périodes d'activité de même durée totale auprès des écoles dudit Land. Partant, il peut raisonnablement être supposé qu'il s'agit d'un élément pertinent dans la décision de ces travailleurs de postuler à un emploi d'enseignant d'école auprès des écoles situées dans un État membre autre que la République fédérale d'Allemagne et de quitter leur État membre d'origine (voir, en ce sens, arrêt du 10 octobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, point 49).
- 31 S'agissant, en revanche, de la prise en compte de l'intégralité de l'expérience professionnelle qui, sans être équivalente, s'avère simplement utile pour l'exercice de la fonction d'enseignant, le principe de la libre circulation des travailleurs établi à l'article 45 TFUE n'impose pas une telle prise en compte, dès lors qu'elle n'est pas nécessaire pour garantir que les travailleurs employés par le Land de Basse-Saxe qui n'ont jamais exercé leur droit à la libre circulation et ceux qui l'ont exercé soient, aux fins de leur classement salarial, soumis aux mêmes conditions. En effet, le fait d'estimer qu'un travailleur, dont l'intégralité de l'expérience professionnelle équivalente qu'il est susceptible d'accomplir dans un État membre autre que son État membre d'origine sera prise en compte aux fins de son classement salarial initial en tant qu'enseignant auprès d'une école du Land de Basse-Saxe, serait dissuadé de quitter son État membre d'origine si l'intégralité de tout autre type d'expérience professionnelle qu'il est susceptible d'acquérir dans cet autre État membre ne sera pas prise en compte, semble reposer sur un ensemble de circonstances trop aléatoires et indirectes pour que cela puisse être considéré comme une entrave à la libre circulation des travailleurs (voir, en ce sens, arrêt du 10 octobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, point 50).

- 32 En l'occurrence, il ressort du dossier que, en application des règles nationales qui sont d'interprétation stricte, l'expérience professionnelle acquise par WN en France a été reconnue par le Land de Basse-Saxe comme étant une expérience professionnelle acquise dans le cadre d'une activité en substance équivalente à celle pour laquelle elle a été recrutée par ledit Land.
- 33 Il s'ensuit que, dès lors qu'une réglementation, telle que celle en cause au principal, ne prend pas en compte l'intégralité des périodes antérieures d'activité équivalente qui ont été accomplies dans un État membre autre que l'État membre d'origine d'un travailleur migrant, elle est susceptible de rendre moins attrayante la liberté de circulation des travailleurs, en violation de l'article 45, paragraphe 1, TFUE, et constitue, partant, une entrave à cette liberté.
- 34 Une telle mesure ne peut être admise que si elle poursuit l'un des objectifs légitimes énoncés dans le traité FUE ou est justifiée par des raisons impérieuses d'intérêt général. Encore faut-il, en pareil cas, que son application soit apte à garantir la réalisation de l'objectif en cause et n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif (arrêt du 10 octobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, point 55).
- 35 En ce qui concerne, en premier lieu, la question de savoir si ladite mesure peut être justifiée par l'objectif consistant à assurer le respect du principe d'égalité de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée, la juridiction de renvoi observe que l'article 16, paragraphe 2, deuxième phrase, du TV-L est adapté aux situations de réembauche des salariés à durée déterminée par le même employeur. Cette juridiction précise que ladite disposition nationale vise à donner aux travailleurs faisant l'objet d'embauches répétées la possibilité d'accéder aux échelons supérieurs. Cette même juridiction ajoute que l'article 4, paragraphe 2, première phrase, du TzBfG, qui met en œuvre la clause 4, point 4, de l'accord-cadre, est conçu afin de traiter de manière égale les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée, en ce qui concerne la reconnaissance de leur ancienneté.
- 36 À cet égard, il y a lieu de relever qu'il ressort du dossier que la prise en compte, en vertu de l'article 16, paragraphe 2, du TV-L, de l'intégralité de l'expérience professionnelle équivalente acquise n'est aucunement réservée aux personnes ayant acquis leur expérience professionnelle dans le cadre de contrats à durée déterminée. Il n'est aucunement exclu qu'une personne ayant résilié le contrat de travail à durée indéterminée qu'elle avait conclu avec le Land de Basse-Saxe décide, avant l'expiration d'une période de six mois entre la fin de la relation antérieure et le début de la nouvelle relation, de conclure à nouveau un contrat de travail avec ce Land et puisse bénéficier de la règle prévue à l'article 16, paragraphe 2, du TV-L.
- 37 En l'occurrence, la nature indéterminée ou non de la relation de travail de WN en France ne ressort pas du dossier dont dispose la Cour. Toutefois, cet élément factuel importe peu. En effet, WN est, en tout état de cause, soumise à l'application du plafonnement prévu à l'article 16, paragraphe 2, du TV-L lors de la conclusion d'un contrat de travail avec le Land de Basse-Saxe, alors qu'un travailleur qui a exercé une activité équivalente à celle de WN dans le cadre d'une relation de travail antérieure avec ce Land de Basse-Saxe bénéficierait d'une prise en compte intégrale de son expérience professionnelle équivalente lors de la conclusion d'un nouveau contrat avec celui-ci, indépendamment de la durée déterminée ou indéterminée de son ancien contrat de travail.
- 38 Par ailleurs, afin d'assurer l'égalité de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée, il n'est pas nécessaire d'exclure partiellement l'expérience professionnelle équivalente des travailleurs ayant travaillé pour un autre employeur. En outre, le principe d'égalité de traitement n'exige aucunement que les travailleurs à durée déterminée soient favorisés par rapport à un tel autre groupe de travailleurs.



- 39 En deuxième lieu, le Land de Basse-Saxe et le gouvernement allemand soutiennent, à titre de justification, que l'expérience acquise auprès d'un même employeur permettrait au travailleur concerné de mieux s'acquitter de ses prestations. Ainsi, en vue de garantir l'équité salariale, cet avantage pourrait être récompensé par l'octroi, aux travailleurs disposant d'une telle expérience professionnelle, d'une rémunération plus élevée.
- 40 À cet égard, il suffit de rappeler qu'il ressort du dossier dont dispose la Cour que l'expérience professionnelle acquise par WN en France a été reconnue par le Land de Basse-Saxe comme étant une expérience professionnelle acquise dans le cadre d'une activité en substance équivalente à celle qu'elle est tenue d'exercer dans le cadre de sa relation de travail avec ce Land. Or, dans la mesure où, en l'occurrence, cette expérience a été considérée comme étant en substance équivalente à l'expérience acquise auprès des écoles du Land de Basse-Saxe, le fait qu'elle a été acquise dans un autre État membre n'est pas de nature à justifier le plafonnement de la prise en compte. Une mesure nationale, telle que celle en cause au principal, qui prend en compte de manière limitée l'expérience équivalente ne saurait être considérée comme visant à valoriser entièrement cette expérience et, par conséquent, n'est pas apte à garantir la réalisation de cette justification (voir, en ce sens, arrêt du 8 mai 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, point 88).
- 41 En troisième lieu, le Land de Basse-Saxe et le gouvernement allemand font valoir que la mesure en cause au principal serait justifiée par l'objectif de fidélisation des travailleurs à l'égard de leur employeur. Dans le cadre de cette argumentation, le gouvernement allemand ajoute que, à la différence de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 30 septembre 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), dans laquelle les diverses universités autrichiennes se trouvaient en concurrence entre elles, dans l'affaire au principal, certaines conditions de travail, telles que le contenu de l'enseignement et la rémunération, sont similaires dans toutes les écoles publiques au sein du Land de Basse-Saxe. Il s'ensuivrait que la réglementation en cause au principal serait propre à garantir la réalisation de l'objectif de fidélisation des travailleurs.
- 42 À cet égard, il convient de rappeler que, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 30 septembre 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), la troisième question posée par la juridiction de renvoi concernait, notamment, le point de savoir si une indemnité spéciale d'ancienneté prévue par la loi autrichienne pouvait être considérée comme étant une prime visant à récompenser la fidélité des professeurs d'université autrichienne à l'égard de leur unique employeur, à savoir l'État autrichien. Tout comme dans cette affaire, dans l'affaire au principal, bien que tous les enseignants d'école publique soient les salariés d'un unique employeur, à savoir le Land de Basse-Saxe, ils sont affectés à différentes écoles publiques au sein dudit Land.
- 43 Dans ce contexte, il y a lieu de relever, d'une part, que, à supposer même que certaines conditions de travail, telles que le contenu de l'enseignement et la rémunération, soient similaires dans toutes les écoles publiques au sein du Land de Basse-Saxe, il ne peut être exclu qu'il existe d'autres conditions qui peuvent créer une concurrence entre ces écoles, telles que, par exemple, la réputation de ces dernières. En tout état de cause, lesdites écoles se trouvent en concurrence, sur le marché de l'emploi des enseignants d'école publique, avec celles des autres collectivités territoriales, celles des autres États membres ainsi qu'avec celles de pays tiers.
- 44 Dès lors, contrairement à l'argumentation du Land de Basse-Saxe et du gouvernement allemand rappelée au point 41 du présent arrêt, la mesure en cause au principal n'est pas apte à favoriser la fidélisation d'un enseignant d'école dans la mesure où la rémunération de cet enseignant d'école, qui est déterminée en fonction de son expérience professionnelle, lui est due même s'il change d'école à l'intérieur de ce Land (voir, par analogie, arrêt du 30 septembre 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, point 84, et ordonnance du 10 mars 2005, Marhold, C-178/04, non publiée, EU:C:2005:164, point 36).

- 45 D'autre part, il y a lieu de considérer qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal est susceptible d'avoir des conséquences sur le choix opéré par les enseignants d'école entre un emploi dans une école de Land de Basse-Saxe et un emploi dans une école établie en dehors du territoire de ce Land ou de celui de la République fédérale d'Allemagne (voir, par analogie, arrêt du 30 septembre 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, point 85, et ordonnance du 10 mars 2005, Marhold, C-178/04, non publiée, EU:C:2005:164, point 37).
- 46 Dès lors, la réglementation en cause au principal entraîne un cloisonnement du marché de l'emploi des enseignants d'école sur le territoire du Land de Basse-Saxe et va à l'encontre du principe même de la libre circulation des travailleurs (voir, par analogie, arrêt du 30 septembre 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, point 86, et ordonnance du 10 mars 2005, Marhold, C-178/04, non publiée, EU:C:2005:164, point 38).
- 47 Eu égard aux caractéristiques particulières de la mesure en cause au principal, il y a lieu de considérer que l'entrave qu'elle comporte ne peut, dans le cas d'espèce, être justifiée par l'objectif de fidélisation des travailleurs envers leurs employeurs.
- 48 En quatrième lieu, le Land de Basse-Saxe fait valoir que la reconnaissance de l'intégralité de l'expérience professionnelle acquise auprès d'un même employeur incite à la réintégration auprès de ce dernier, dans les six mois courant à compter du terme de la relation de travail antérieure, des travailleurs qui ont acquis une telle expérience.
- 49 À cet égard, il convient de préciser que, ainsi qu'il ressort du point 11 du présent arrêt, WN a été recrutée en qualité d'enseignante par le Land de Basse-Saxe moins de six mois après la fin de sa relation de travail antérieure avec un autre employeur.
- 50 Il y a lieu de rappeler que la réglementation nationale en cause au principal comprend deux éléments, à savoir, premièrement, la prise en compte dans leur intégralité des périodes d'activité accomplies au service de la collectivité territoriale et, deuxièmement, l'exclusion d'une partie de l'expérience professionnelle équivalente acquise auprès d'un employeur autre que cette collectivité. Le Land de Basse-Saxe fait valoir que la prise en compte des périodes d'activité accomplies au service de la collectivité territoriale dans leur intégralité incite à la réintégration des travailleurs après la cessation de leur relation de travail, mais il n'explique nullement les raisons pour lesquelles il considère que le plafonnement de la prise en compte de l'expérience professionnelle équivalente acquise auprès d'un employeur autre que cette collectivité contribue à la réintégration au sein des services dudit Land.
- 51 En tout état de cause, une mesure nationale, telle que celle en cause au principal, qui exclut une partie de l'expérience professionnelle équivalente acquise auprès d'un employeur autre que la collectivité territoriale au principal ou auprès d'un employeur situé dans un autre État membre n'incite pas, par sa nature, à la réintégration des travailleurs qui ont acquis une expérience auprès de cette collectivité territoriale. Elle les empêche en revanche d'obtenir une expérience professionnelle équivalente auprès d'un employeur autre que ladite collectivité territoriale situé dans un autre État membre. Il s'ensuit que cette mesure ne peut pas être considérée comme apte à garantir la réalisation de l'objectif poursuivi.
- 52 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question posée que l'article 45, paragraphe 1, TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui, aux fins de la détermination du montant de la rémunération d'un travailleur en qualité d'enseignant d'école auprès d'une collectivité territoriale, ne prend en compte qu'à concurrence d'une durée totale de trois années au maximum les périodes antérieures d'activité accomplies par ledit travailleur auprès d'un employeur autre que cette collectivité situé dans un autre État membre, lorsque cette activité est équivalente à celle que ce travailleur est tenu d'exercer dans le cadre de ladite fonction d'enseignant d'école.

## Sur les dépens

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

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

**L'article 45, paragraphe 1, TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui, aux fins de la détermination du montant de la rémunération d'un travailleur en qualité d'enseignant d'école auprès d'une collectivité territoriale, ne prend en compte qu'à concurrence d'une durée totale de trois années au maximum les périodes antérieures d'activité accomplies par ledit travailleur auprès d'un employeur autre que cette collectivité situé dans un autre État membre, lorsque cette activité est équivalente à celle que ce travailleur est tenu d'exercer dans le cadre de ladite fonction d'enseignant d'école.**

Signatures