

BRUNO E.A.

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

10 juin 2010*

Dans les affaires jointes C-395/08 et C-396/08,

ayant pour objet des demandes de décisions préjudicielles au titre de l'article 234 CE, introduites par la Corte d'appello di Roma (Italie), par décisions du 11 avril 2008, parvenues à la Cour le 12 septembre 2008, dans les procédures

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

contre

Tiziana Bruno,

Massimo Pettini (C-395/08),

et

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

* Langue de procédure: l'italien.

contre

Daniela Lotti,

Clara Matteucci (C-396/08),

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. J. N. Cunha Rodrigues, président de chambre, M^{me} P. Lindh (rapporteur), MM. A. Rosas, A. Ó Caoimh et A. Arabadjiev, juges,

avocat général: M^{me} E. Sharpston,
greffier: M^{me} R. Şereş, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 29 octobre 2009,

considérant les observations présentées:

— pour l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), par M^e A. Sgroi, avvocato,

- pour M^{me} Bruno et M. Pettini ainsi que pour M^{mes} Lotti et Matteucci, par M^e R. Carlino, avvocato,

- pour le gouvernement italien, par M^{me} I. Bruni, en qualité d'agent, assistée de M^{me} M. Russo, avvocato dello Stato,

- pour la Commission des Communautés européennes, par M^{me} C. Cattabriga et M. M. van Beek, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 21 janvier 2010,

rend le présent

Arrêt

- 1 Les demandes de décisions préjudicielles portent sur l'interprétation 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 (JO 1998, L 14, p. 9).

- 2 Ces demandes ont été présentées dans le cadre de litiges opposant l'Istituto nazionale della previdenza sociale (ci-après l'«INPS») à M^{me} Bruno et M. Pettini ainsi qu'à M^{mes} Lotti et Matteucci au sujet de la détermination de l'ancienneté acquise pour le calcul des droits à une pension de retraite.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 L'article 1^{er} de la directive 97/81 précise que celle-ci vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu le 6 juin 1997 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale, à savoir l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES), tel qu'il figure à l'annexe de cette directive (ci-après l'«accord-cadre»).

- 4 Le troisième considérant de la directive 97/81 est libellé comme suit:

«considérant que le point 7 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit, entre autres, que 'la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté. Ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour la forme de travail autre que le travail à durée indéterminée tel que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail saisonnier'».

5 Le cinquième considérant de ladite directive est rédigé comme suit:

«considérant que les conclusions du Conseil européen d'Essen ont souligné la nécessité de prendre des mesures pour promouvoir l'emploi et l'égalité des chances des femmes et des hommes, et appelé à prendre des mesures visant une augmentation de l'intensité en emploi de la croissance, en particulier par une organisation plus souple du travail, qui répondent tant aux souhaits des travailleurs qu'aux exigences de la concurrence».

6 Le vingt-troisième considérant de la même directive 97/81 énonce:

«considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, notamment celles fondées sur le sexe, la couleur, la race, les opinions et les croyances».

7 Les deux premiers alinéas du préambule de l'accord-cadre énoncent:

«Le présent accord-cadre est une contribution à la stratégie européenne générale pour l'emploi. Le travail à temps partiel a exercé un impact important sur l'emploi au cours des dernières années. C'est pourquoi les parties au présent accord ont attaché une attention prioritaire à cette forme de travail. Elles ont l'intention de considérer la nécessité d'accords similaires pour d'autres formes de travail flexibles.

Reconnaissant la diversité des situations dans les États membres et que le travail à temps partiel est une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs et activités, le présent accord énonce les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à temps partiel. Il illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour l'élimination des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et de contribuer au développement des possibilités de travail à temps partiel sur une base acceptable pour les employeurs et pour les travailleurs.»

- 8 Les dispositions de l'accord-cadre pertinentes aux fins des affaires au principal sont les suivantes:

«Considérations générales

[...]

5. considérant que les parties au présent accord attachent de l'importance aux mesures qui faciliteraient l'accès au travail à temps partiel pour les hommes et les femmes en vue de préparer la retraite, de concilier la vie professionnelle et la vie familiale et de profiter des possibilités d'éducation et de formation pour améliorer leurs compétences et leur progression professionnelle, dans l'intérêt mutuel des employeurs et des travailleurs et d'une manière qui favorise le développement des entreprises;

[...]

Clause 1: Objet

Le présent accord-cadre a pour objet:

- a) d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel;

- b) de faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et de contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs.

[...]

Clause 3: Définitions

Aux fins du présent accord, on entend par:

- 1) 'travailleur à temps partie': 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.

Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein 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 pratiques nationales.

Clause 4: Principe de non-discrimination

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 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 et/ou les partenaires sociaux, compte tenu des législations européennes et de la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.

4. Lorsque des raisons objectives le justifient, les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux peuvent, le cas échéant, subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire. Les critères d'accès des travailleurs à temps partiel à des conditions d'emploi particulières devraient être réexaminés périodiquement compte tenu du principe de non-discrimination visé à la clause 4.1.

Clause 5: Possibilités de travail à temps partiel

1. Dans le contexte de la clause 1 du présent accord et du principe de non-discrimination entre travailleurs à temps partiel et à temps plein:
 - a) les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément aux législations ou pratiques nationales, devraient identifier et examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer;
 - b) les partenaires sociaux, agissant dans leur domaine de compétence et au travers des procédures prévues dans les conventions collectives, devraient identifier et examiner les obstacles qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer.

[...]»

Le droit national

Le décret législatif n° 61/2000

- 9 La directive 97/81 a été transposée dans l'ordre juridique italien par le décret législatif n° 61, du 25 février 2000, portant mise en œuvre de la directive 97/81/CE concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu entre l'UNICE, le CEEP et la CES (GURI n° 66, du 20 mars 2000). Ce décret législatif, dans sa version applicable aux litiges au principal (ci-après le «décret législatif n° 61/2000»), contient les définitions suivantes à son article 1^{er}:
- «a) 'temps plein': l'horaire normal de travail, visé par l'article 3, paragraphe 1, du décret législatif n° 66, du 8 avril 2003, ou, le cas échéant, un horaire inférieur à l'horaire normal, déterminé par les conventions collectives appliquées;

 - b) 'temps partie': l'horaire de travail, déterminé par le contrat individuel, auquel est tenu un travailleur et qui est inférieur à celui mentionné sous le point a);

 - c) 'contrat de travail à temps partiel de type horizontal': le contrat dans lequel la réduction de l'horaire de travail par rapport au temps plein est prévue par rapport à un horaire de travail journalier normal;

d) 'contrat de travail à temps partiel de type vertical': le contrat dans lequel il est prévu que l'activité de travail est exercée à temps plein mais de manière limitée, à des périodes prédéterminées au cours de la semaine, du mois ou de l'année;

d — bis) 'contrat de travail à temps partiel de type mixte': contrat qui combine les deux modalités prévues aux points c) et d) ci-dessus;

e) 'travail supplémentaire': le travail correspondant à des prestations effectuées au-delà de l'horaire de travail convenu entre les parties au sens de l'article 2, paragraphe 2, et dans les limites du temps plein.»

10 L'article 9, paragraphes 1 et 4, du décret législatif n° 61/2000 est libellé comme suit:

«1. La rémunération minimale horaire, qui doit être prise en considération en tant que base pour le calcul des cotisations sociales dues pour les travailleurs à temps partiel, est déterminée en rapportant le minimum journalier visé à l'article 7 du décret-loi n° 463 converti, du 12 septembre 1983, modifié par la loi n° 638, du 11 novembre 1983, aux journées de travail hebdomadaires dans le cadre de l'horaire normal et en divisant le montant ainsi obtenu par le nombre d'heures effectuées dans le cadre de l'horaire hebdomadaire normal, tel que prévu par la convention collective nationale de branche pour les travailleurs à temps plein.

[...]

4. En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel et vice-versa, aux fins de déterminer le montant de la pension de retraite, on prend en considération la durée relative aux périodes de travail à temps plein dans sa totalité et celle relative aux périodes de travail à temps partiel proportionnellement aux heures effectivement travaillées.»

Le décret-loi n° 463, du 12 septembre 1983

- 11 L'article 7 du décret-loi n° 463, du 12 septembre 1983, relatif aux mesures d'urgences en matière de prévoyance et de santé et pour le contrôle des dépenses publiques, dispositions applicables à divers secteurs de l'administration publique et prorogeant certains termes (GURI n° 250, du 12 septembre 1983), tel que modifié par la loi n° 638, du 11 novembre 1983, dispose:

«1. Le nombre de cotisations hebdomadaires à créditer aux travailleurs salariés au cours de l'année civile, utiles pour calculer les prestations de pension de retraite à la charge de l'[INPS], pour chaque année civile postérieure à 1983, est égal au nombre de semaines de la même année rémunérées ou reconnues comme telles conformément aux règles régissant [les périodes assimilées à des périodes rémunérées], pour autant que, pour chaque semaine, une rémunération non inférieure à 30 % du montant mensuel minimal de la pension est versée, due ou créditée fictivement par le Fonds des pensions des travailleurs salariés, en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée. À compter de la période de versement en cours au 1^{er} janvier 1984, le seuil de rémunération journalière, y compris le minimum journalier du salaire moyen conventionnel, pour toutes les cotisations dues en matière de prévoyance et d'assistance sociale, ne saurait être inférieur à 7,5 % du montant minimum mensuel de la pension de retraite à la charge du Fonds de pension des travailleurs salariés en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année.

2. Dans le cas contraire, l'intéressé est crédité d'un nombre de cotisations hebdomadaires, égal au quotient arrondi par excès, obtenu en divisant la rémunération totale qui lui est versée, due ou créditée fictivement dans l'année civile, par la rémunération visée au paragraphe précédent. Sans préjudice de la durée d'assurance, les cotisations ainsi déterminées se réfèrent à une période qui comprend autant de semaines rémunérées, ayant donné lieu au crédit fictif, que de cotisations versées en remontant dans le temps, à partir de la dernière semaine travaillée ou fictivement créditée, comprise dans l'année.

3. Les dispositions visées aux points précédents sont applicables aux périodes postérieures au 31 décembre 1983 aux fins du droit aux prestations autres que la pension de retraite pour lesquelles est prévue une contribution à la charge de l'INPS.

4. Pour l'année de la retraite, le nombre des cotisations hebdomadaires à créditer aux travailleurs pour la période comprise entre le premier jour de l'année et la date de la retraite se détermine en appliquant les règles exposées aux points précédents, seulement pour les semaines comprises dans la période concernée qui ont été travaillées ou qui ont donné lieu au crédit fictif. Le même critère s'applique aux autres prestations sociales et d'assistance.

5. Les dispositions visées aux points 1, 2, 3 et 4 du présent article ne s'appliquent pas aux travailleurs effectuant des services domestiques et familiaux, aux ouvriers agricoles, aux apprentis et aux périodes de service militaire ou assimilé. [...]»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- ¹² Les défendeurs au principal font partie du personnel navigant de cabine de la compagnie aérienne Alitalia. Ces salariés travaillent à temps partiel, selon la formule dite du «temps partiel vertical cyclique». Il s'agit d'un mode d'organisation dans lequel le salarié ne travaille que pendant certaines semaines ou certains mois de l'année, en effectuant un horaire plein ou réduit. Ils soutiennent que, en raison de la nature du travail du personnel de cabine, le temps partiel vertical cyclique est la seule modalité de travail à temps partiel prévue par leur convention collective.
- ¹³ Ces salariés reprochent à l'INPS de ne prendre en considération, au titre des périodes de cotisation utiles pour l'acquisition de droits à pension, que les périodes travaillées, à l'exclusion des périodes non travaillées correspondant à leur réduction d'horaire par rapport aux travailleurs à temps plein comparables. Ils ont ainsi formé des recours devant le Tribunale di Roma pour contester les décomptes individuels des périodes de cotisation que l'INPS leur avait adressés. Dans ces recours, les salariés soutenaient, pour l'essentiel, que l'exclusion des périodes non travaillées revenait à instaurer une différence de traitement entre les travailleurs à temps partiel de type vertical cyclique et ceux ayant choisi la formule dite «horizontale», ces derniers étant placés dans une

situation plus avantageuse pour une durée de travail équivalente. Cette juridiction ayant fait droit auxdits recours, l'INPS a alors interjeté appel devant la Corte d'appello di Roma. Au soutien des procédures d'appel, l'INPS fait valoir, en substance, que les périodes de cotisation pertinentes pour le calcul des prestations de pensions sont celles au cours desquelles les défendeurs au principal ont effectivement travaillé et qui ont donné lieu à rémunération ainsi qu'au versement de cotisations, ce calcul étant effectué pro rata temporis.

14 C'est dans ces conditions que la Corte d'appello di Roma a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes, lesquelles sont rédigées en des termes identiques dans les deux affaires au principal:

- «1) La législation italienne (à savoir l'article 7, paragraphe 1, de la loi n° 638[, du 11 novembre 1983,]) qui conduit à ne pas tenir compte, au titre de la durée des cotisations utiles pour l'acquisition du droit à pension, des périodes non travaillées dans le cadre d'un travail à temps partiel vertical, est-elle conforme à la directive [97/81] et notamment à la clause 4 [de l'accord-cadre qui lui est annexé], relative au principe de non-discrimination?

- 2) La législation nationale susmentionnée est-elle conforme à la directive [97/81] et notamment à la clause 1 [de l'accord-cadre qui lui est annexé] — où il est prévu que la législation nationale doit faciliter le développement du travail à temps partiel et aux clauses 4 et 5 [de l'accord-cadre susmentionné] — qui imposent aux États membres d'éliminer les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel, étant entendu que l'absence de prise en considération, aux fins de la pension, des semaines non travaillées constitue un obstacle important au choix d'un travail à temps partiel sous une forme de type vertical?

3) La clause 4 [de l'accord-cadre susmentionné] relative au principe de non-discrimination peut-elle être étendue également au domaine des divers types de contrats à temps partiel puisque, dans le cas d'un travail à temps partiel horizontal, *pour un nombre égal d'heures travaillées et rémunérées dans l'année civile*, sur la base de la législation nationale, toutes les semaines de l'année civile sont prises en considération, à la différence de ce qui est le cas dans le temps partiel vertical?»

¹⁵ Par ordonnance du président de la Cour du 3 décembre 2008, les affaires C-395/08 et C-396/08 ont été jointes aux fins de la procédure écrite et orale ainsi que de l'arrêt.

Sur les questions préjudicielles

Sur la recevabilité

¹⁶ L'INPS estime que les demandes de décision préjudicielle sont irrecevables, l'accord-cadre étant inapplicable aux faits en cause au principal, du point de vue tant matériel que temporel.

¹⁷ La Commission des Communautés européennes fait valoir que les décisions de renvoi manquent de précision quant aux situations de fait et de droit à l'origine des litiges au principal et, en conséquence, émet également certains doutes sur la recevabilité desdites demandes.

- 18 Il convient de rappeler d'emblée que, dans le cadre de la procédure instituée à l'article 267 TFUE, il appartient au seul juge national, qui est saisi du litige et doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour. En conséquence, dès lors que les questions posées portent sur l'interprétation du droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer (voir, notamment, arrêts du 18 juillet 2007, *Lucchini*, C-119/05, Rec. p. I-6199, point 43, et du 22 décembre 2008, *Magoora*, C-414/07, Rec. p. I-10921, point 22).
- 19 Selon une jurisprudence constante, les questions relatives à l'interprétation du droit de l'Union posées par le juge national dans le cadre réglementaire et factuel qu'il définit sous sa responsabilité, et dont il n'appartient pas à la Cour de vérifier l'exactitude, bénéficient d'une présomption de pertinence. Le refus de la Cour de statuer sur une demande de décision préjudicielle formée par une juridiction nationale n'est possible que s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit de l'Union n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (voir, en ce sens, arrêt du 7 juin 2007, *van der Weerd e.a.*, C-222/05 à C-225/05, Rec. p. I-4233, point 22 et jurisprudence citée).
- 20 En l'espèce, les litiges au principal portent sur le caractère éventuellement discriminatoire à l'égard de travailleurs ayant opté pour un certain type de travail à temps partiel, en l'occurrence le temps partiel vertical cyclique, des modalités de calcul de l'ancienneté requise pour acquérir un droit à une pension de retraite. La juridiction de renvoi s'interroge sur la compatibilité de ces modalités de calcul avec la directive 97/81. Dans ses décisions de renvoi, cette juridiction a expliqué les raisons pour lesquelles elle estime que les questions posées à la Cour sont pertinentes et utiles à la solution des litiges dont elle est saisie. Bien que ces décisions ne contiennent pas un exposé exhaustif des dispositions pertinentes de la réglementation nationale applicable, elles sont suffisamment précises pour permettre à la Cour de répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées. Quant au point de savoir si ladite directive et l'accord-

cadre sont applicables aux litiges au principal, cette question sera examinée au stade de l'analyse au fond des questions préjudicielles.

- 21 Dès lors, les demandes de décision préjudicielle doivent être déclarées recevables.

Sur le fond

- 22 Par ses trois questions, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les clauses 1, 4 et 5 de l'accord-cadre s'opposent à une réglementation telle que celle en cause au principal, dans la mesure où celle-ci, s'agissant des travailleurs à temps partiel vertical cyclique, revient à exclure les périodes non travaillées pour le calcul de l'ancienneté requise pour acquérir un droit à une pension de retraite, alors que les travailleurs à temps partiel horizontal et ceux exerçant leur activité à temps plein ne sont pas soumis à une telle règle.
- 23 Il convient de déterminer au préalable si, et le cas échéant dans quelle mesure, des situations telles que celles en cause dans les affaires au principal relèvent du champ d'application de la directive 97/81 et de l'accord-cadre, d'un point de vue tant matériel que temporel.

Sur le champ d'application de l'accord-cadre

— Sur le champ d'application matériel

- ²⁴ La directive 97/81 et l'accord-cadre visent, d'une part, à promouvoir le travail à temps partiel et, d'autre part, à éliminer les discriminations entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein (voir arrêt du 24 avril 2008, *Michaeler e.a.*, C-55/07 et C-56/07, Rec. p. I-3135, point 21).
- ²⁵ Conformément à l'objectif d'élimination des discriminations entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein, la clause 4 de l'accord-cadre, en ce qui concerne les conditions d'emploi, s'oppose à ce que les travailleurs à temps partiel soient 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 soit justifié par des raisons objectives.
- ²⁶ Il convient donc de déterminer si les dispositions qui régissent les droits à pension du personnel de cabine d'Alitalia constituent des conditions d'emploi au sens de ladite clause 4.
- ²⁷ À cet égard, il y a lieu de constater que le Conseil de l'Union européenne, en adoptant la directive 97/81 visant à mettre en œuvre l'accord-cadre, s'est fondé sur l'accord sur la politique sociale conclu entre les États membres de la Communauté européenne à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (JO 1992, C 191, p. 91), annexé au protocole (n° 14) sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne (ci-après l'«accord sur la politique sociale»), et,

notamment, son article 4, paragraphe 2, qui dispose que la mise en œuvre des accords conclus au niveau de l'Union européenne intervient dans les matières relevant de son article 2. Ces dispositions de l'accord sur la politique sociale ont été, respectivement, reprises aux articles 139, paragraphe 2, CE et 137 CE.

- 28 Parmi les matières ainsi visées, figurent, à l'article 2, paragraphe 1, deuxième tiret, de l'accord sur la politique sociale, les «conditions de travail», disposition reprise à l'article 137, paragraphe 1, sous b), CE, tel que modifié par le traité de Nice. Force est de constater que les termes de cette disposition de l'accord sur la politique sociale, non plus que ceux de la clause 4 de l'accord-cadre, ne permettent pas, à eux seuls, de décider si les conditions de travail ou les conditions d'emploi, respectivement visées à ces deux dispositions, comprennent ou non les conditions afférentes à des éléments tels que les rémunérations et les pensions en cause au principal. Dès lors, pour l'interprétation desdites dispositions, il convient, conformément à une jurisprudence bien établie, de prendre en considération le contexte et les objectifs poursuivis par la réglementation dont cette clause fait partie (voir, par analogie, arrêt du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, point 110).
- 29 À cet égard, il ressort des termes de la clause 1, sous a), de l'accord-cadre que l'un des objets de celui-ci est «d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel». De même, à son deuxième alinéa, le préambule de l'accord-cadre précise que celui-ci «illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour l'élimination des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et de contribuer au développement des possibilités de travail à temps partiel sur une base acceptable pour les employeurs et pour les travailleurs», cet objectif étant également souligné au onzième considérant de la directive 97/81.
- 30 L'accord-cadre, en particulier sa clause 4, poursuit ainsi un but qui participe des objectifs fondamentaux inscrits à l'article 1^{er} de l'accord sur la politique sociale et repris à l'article 136, premier alinéa, CE ainsi qu'au troisième alinéa du préambule du traité FUE et aux points 7 et 10, premier alinéa, de la charte communautaire des

droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989 et à laquelle renvoie la disposition susvisée du traité CE. Ces objectifs fondamentaux sont liés à l'amélioration des conditions de vie et de travail ainsi qu'à l'existence d'une protection sociale adéquate des travailleurs. Il s'agit, plus précisément, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs à temps partiel et d'assurer leur protection contre les discriminations, ainsi qu'en attestent les troisième et vingt-troisième considérants de la directive 97/81.

- 31 Au demeurant, il convient de souligner que l'article 136, premier alinéa, CE, qui définit les objectifs en vue desquels le Conseil peut, dans les matières visées à l'article 137 CE, mettre en œuvre, conformément à l'article 139, paragraphe 2, CE, des accords conclus entre partenaires sociaux au niveau de l'Union, renvoie à la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961, qui fait figurer, dans sa partie I, point 4, le droit de tous les travailleurs à une «rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant» parmi les objectifs que les parties contractantes se sont engagées à atteindre, aux termes de l'article 20 figurant dans la partie III de cette charte (arrêt *Impact*, précité, point 113).
- 32 Eu égard à ces objectifs, la clause 4 de l'accord-cadre doit être comprise comme exprimant un principe de droit social de l'Union qui ne saurait être interprété de manière restrictive (voir, par analogie, arrêts du 13 septembre 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Rec. p. I-7109, point 38, et *Impact*, précité, point 114).
- 33 Une interprétation de la clause 4 de l'accord-cadre qui exclurait de la notion de «conditions d'emploi», au sens de celle-ci, les conditions financières, telles que celles relatives aux rémunérations et aux pensions, reviendrait à réduire, au mépris de l'objectif assigné à ladite clause, le champ de la protection accordée aux travailleurs concernés contre les discriminations, en introduisant une distinction, fondée sur la nature des conditions d'emploi, que les termes de cette clause ne suggèrent nullement.

- ³⁴ Une telle interprétation conduirait, en outre, à priver de toute portée utile la référence, faite à la clause 4, paragraphe 2, de l'accord-cadre, au principe du *pro rata temporis*, dont l'applicabilité ne se conçoit par définition qu'en présence de prestations divisibles, telles que celles découlant de conditions d'emploi financières, liées, par exemple, aux rémunérations et aux pensions (voir, par analogie, arrêt *Impact*, précité, point 116).
- ³⁵ Certes, selon les termes de l'article 2, paragraphe 6, de l'accord sur la politique sociale, qui sont repris à l'article 137, paragraphe 5, CE, tel que modifié par le traité de Nice, les dispositions de cet article «ne s'appliquent ni aux rémunérations, ni au droit d'association, ni au droit de grève, ni au droit de lock-out». Toutefois, ainsi que la Cour l'a déjà jugé, dès lors que cette disposition déroge aux paragraphes 1 à 4 du même article, les matières réservées par ledit paragraphe 5 doivent faire l'objet d'une interprétation stricte de nature à ne pas affecter indûment la portée desdits paragraphes 1 à 4 ni à remettre en cause les objectifs poursuivis par l'article 136 CE (voir arrêts précités *Del Cerro Alonso*, point 39, et *Impact*, point 122).
- ³⁶ En ce qui concerne plus particulièrement l'exception relative aux «rémunérations» énoncée à l'article 137, paragraphe 5, CE, il a déjà été jugé qu'elle trouve sa raison d'être dans le fait que la fixation du niveau des rémunérations relève de l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux à l'échelon national ainsi que de la compétence des États membres en la matière. Dans ces conditions, il a été décidé, compte tenu de l'état du droit de l'Union, d'exclure la détermination du niveau des salaires d'une harmonisation au titre des articles 136 CE et suivants (voir arrêts précités *Del Cerro Alonso*, points 40 et 46, ainsi que *Impact*, point 123).
- ³⁷ Ladite exception doit, par conséquent, être comprise comme visant les mesures qui, telles qu'une uniformisation de tout ou partie des éléments constitutifs des salaires et/ou de leur niveau dans les États membres ou encore l'instauration d'un salaire minimal, comporteraient une ingérence directe du droit de l'Union dans la détermination des rémunérations au sein de cette dernière. Elle ne saurait, cependant, s'étendre à toute question présentant un lien quelconque avec la rémunération, et ce

sous peine de vider d'une grande partie de leur substance certains des domaines visés à l'article 137, paragraphe 1, CE (voir, par analogie, arrêt Impact, précité, point 125).

- 38 Il s'ensuit que la réserve énoncée à l'article 2, paragraphe 6, de l'accord sur la politique sociale et reprise à l'article 137, paragraphe 5, CE, ne fait pas obstacle à ce que la clause 4 de l'accord-cadre soit comprise comme faisant obligation aux États membres de garantir en faveur des travailleurs à temps partiel l'application du principe de non-discrimination également en matière de rémunérations, tout en tenant compte, lorsque cela est approprié, du principe du pro rata temporis.
- 39 S'il est vrai que la détermination du niveau des divers éléments constitutifs de la rémunération d'un travailleur échappe à la compétence du législateur de l'Union et demeure incontestablement du ressort des instances compétentes dans les différents États membres, il n'en demeure pas moins que, dans l'exercice de leur compétence dans les domaines ne relevant pas de celle de l'Union, ces instances sont tenues de respecter le droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêt Impact, précité, point 129), notamment la clause 4 de l'accord-cadre.
- 40 Il s'ensuit que, dans la détermination tant des éléments constitutifs de la rémunération que du niveau de ces éléments, les instances nationales compétentes sont tenues d'appliquer aux travailleurs à temps partiel le principe de non-discrimination tel qu'il est consacré par la clause 4 de l'accord-cadre.
- 41 En ce qui concerne les pensions, il convient de préciser que, conformément à une jurisprudence constante de la Cour rendue dans le contexte de l'article 119 du traité CE, puis, à compter du 1^{er} mai 1999, dans celui de l'article 141 CE, articles relatifs au principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de rémunérations,

relèvent de la notion de «rémunération» au sens de l'article 141, paragraphe 2, CE les pensions qui sont fonction de la relation d'emploi unissant le travailleur à l'employeur, à l'exclusion de celles découlant d'un système légal au financement duquel les travailleurs, les employeurs et, éventuellement, les pouvoirs publics contribuent dans une mesure qui est moins fonction d'une telle relation d'emploi que de considérations de politique sociale (voir, notamment, arrêts du 25 mai 1971, Defrenne, 80/70, Rec. p. 445, points 7 et 8; du 13 mai 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Rec. p. 1607, points 16 à 22; du 17 mai 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, points 22 à 28, ainsi que du 23 octobre 2003, Schönheit et Becker, C-4/02 et C-5/02, Rec. p. I-12575, points 56 à 64).

⁴² Compte tenu de cette jurisprudence, il doit être considéré que relèvent de la notion de «conditions d'emploi» au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre les pensions qui sont fonction d'une relation d'emploi entre travailleur et employeur, à l'exclusion des pensions légales de sécurité sociale, qui sont moins fonction d'une telle relation que de considérations d'ordre social (voir, par analogie, arrêt Impact, précité, point 132).

⁴³ Cette interprétation se trouve corroborée par l'indication, figurant au troisième alinéa du préambule de l'accord-cadre, selon laquelle les parties à ce dernier «reconnais[s]ent que les questions concernant les régimes légaux de sécurité sociale relèvent de la décision des États membres» et considèrent qu'il devrait être donné effet à la déclaration sur l'emploi adoptée lors du Conseil européen qui s'est tenu à Dublin en décembre 1996, laquelle soulignait, notamment, la nécessité d'adapter les systèmes de sécurité sociale aux nouveaux modèles de travail afin d'offrir une protection sociale appropriée aux personnes engagées dans le cadre de tels modèles.

⁴⁴ Cette interprétation se trouve également confortée par le fait que l'accord-cadre, ayant été conclu par les partenaires sociaux représentés par des organisations interprofessionnelles, ne vise pas à régir les questions ayant trait à la sécurité sociale ni à imposer des obligations aux organismes nationaux de sécurité sociale, ceux-ci n'étant

pas parties à cet accord (voir, par analogie, arrêt du 16 juillet 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Rec. p. I-6525, points 48 à 50).

- ⁴⁵ La clause 4, point 1, de l'accord-cadre étant applicable aux pensions qui dépendent d'une relation d'emploi entre travailleur et employeur, à l'exclusion des pensions légales de sécurité sociale, il convient encore de déterminer si le régime de pension en cause dans les affaires au principal relève de l'une ou de l'autre catégorie. Pour ce faire, il y a lieu d'appliquer, par analogie, les critères dégagés par la jurisprudence aux fins d'apprécier si une pension de retraite entre dans le champ d'application de l'article 141 CE.
- ⁴⁶ À cet égard, il convient de rappeler que seul le critère tiré de la constatation que la pension est versée au travailleur en raison de la relation de travail qui l'unit à son ancien employeur, c'est-à-dire le critère de l'emploi, tiré des termes mêmes de l'article 141 CE, peut revêtir un caractère déterminant. Cependant, ce critère ne saurait avoir un caractère exclusif puisque les pensions versées par des régimes légaux de sécurité sociale peuvent, en tout ou en partie, tenir compte de la rémunération d'activité. Or, de telles pensions ne constituent pas des rémunérations au sens de l'article 141 CE (voir arrêt Schönheit et Becker, précité, points 56 ainsi que 57 et jurisprudence citée).
- ⁴⁷ Cependant, les considérations de politique sociale, d'organisation de l'État, d'éthique, ou même les préoccupations de nature budgétaire, qui ont eu ou qui ont pu avoir un rôle dans la fixation d'un régime par le législateur national ne sauraient prévaloir si la pension n'intéresse qu'une catégorie particulière de travailleurs, si elle est directement fonction du temps de service accompli et si son montant est calculé sur la base du dernier traitement (voir arrêt Schönheit et Becker, précité, point 58 et jurisprudence citée).

- 48 En vue de déterminer si une pension de retraite versée en vertu d'un régime tel que celui applicable au personnel de cabine d'Alitalia entre dans le champ d'application de l'accord-cadre, il convient donc d'examiner si cette pension répond aux trois conditions mentionnées au point précédent. C'est au juge national, qui est seul compétent pour apprécier les faits des litiges dont il est saisi et pour interpréter la législation nationale applicable, qu'il incombe de déterminer si ces conditions sont remplies.
- 49 Toutefois, la Cour statuant sur renvoi préjudiciel peut, le cas échéant, apporter des précisions visant à guider la juridiction nationale dans son interprétation (voir, notamment, arrêt du 23 novembre 2006, *Asnef-Equifax et Administración del Estado*, C-238/05, Rec. p. I-11125, point 40 et jurisprudence citée).
- 50 Le fait que le régime de pension du personnel de cabine d'Alitalia soit administré par un organisme public, tel que l'INPS, qui, par ailleurs, gère, en vertu de dispositions législatives, le système de sécurité sociale italien, n'est pas déterminant pour apprécier si ce régime de pension relève du régime légal de sécurité sociale ou, au contraire, des conditions de rémunération (voir notamment, en ce sens, arrêt du 1^{er} avril 2008, *Maruko*, C-267/06, Rec. p. I-1757, point 57).
- 51 De même, la nature — publique ou privée — de l'actionnariat d'Alitalia ne constitue pas un critère déterminant, la jurisprudence ayant déjà reconnu que, si les trois conditions énoncées au point 47 du présent arrêt sont réunies, la pension versée par un employeur public à un fonctionnaire est alors absolument comparable à celle que verserait un employeur privé à ses anciens salariés (voir arrêt *Schönheit et Becker*, précité, point 58).

— Sur le champ d'application temporel

- 52 L'INPS fait valoir, en substance, que l'accord-cadre ne peut être appliqué qu'aux périodes d'emploi postérieures à l'entrée en vigueur de la mesure nationale assurant la transposition de la directive 97/81, à savoir le décret législatif n° 61/2000. Or, en ce qui concerne M^{mes} Bruno, Lotti et Matteucci, le calcul de l'ancienneté requise pour acquérir un droit à une pension se rapporte, en tout ou partie, à des périodes antérieures à l'expiration du délai de transposition de cette directive, lesquelles, par conséquent, ne relèveraient pas du champ d'application de l'accord-cadre.
- 53 À cet égard, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, une règle nouvelle s'applique, sauf dérogation, immédiatement aux effets futurs d'une situation née sous l'empire de la règle ancienne (voir en ce sens, notamment, arrêts du 14 avril 1970, Brock, 68/69, Rec. p. 171, point 7; du 10 juillet 1986, Licata/CES, 270/84, Rec. p. 2305, point 31; du 18 avril 2002, Duchon, C-290/00, Rec. p. I-3567, point 21; du 11 décembre 2008, Commission/Freistaat Sachsen, C-334/07 P, Rec. p. I-9465, point 43, ainsi que du 22 décembre 2008, Centeno Mediavilla e.a./Commission, C-443/07 P, Rec. p. I-10945, point 61).
- 54 Ainsi que M^{me} l'avocat général l'a relevé au point 39 de ses conclusions, ni la directive 97/81 ni l'accord-cadre ne dérogent au principe rappelé au point précédent.
- 55 Dès lors, le calcul de l'ancienneté requise pour acquérir droit à une pension de retraite telle que celles en cause au principal est régi par les dispositions de la directive 97/81, y compris s'agissant des périodes d'activité antérieures à la date d'entrée en vigueur de celle-ci.

Sur la première question

- 56 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4 de l'accord-cadre, relative au principe de non-discrimination, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à la législation d'un État membre, telle que celle en cause au principal, lorsque celle-ci, s'agissant du travail à temps partiel vertical cyclique, a pour effet d'exclure les périodes non travaillées du calcul de l'ancienneté requise pour acquérir un droit à une pension de retraite.
- 57 La clause 4, point 1, de l'accord-cadre prévoit que, 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 soit justifié par des raisons objectives.
- 58 L'interdiction de discrimination énoncée à ladite disposition n'est que l'expression spécifique du principe général d'égalité qui relève des principes fondamentaux du droit de l'Union (voir arrêt du 12 octobre 2004, *Wippel*, C-313/02, Rec. p. I-9483, points 54 et 56).
- 59 Il convient dès lors d'examiner si le fait d'exclure du calcul de l'ancienneté requise pour acquérir le droit à une pension de retraite les périodes non travaillées des travailleurs à temps partiel vertical cyclique, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, conduit à les traiter de manière moins favorable que les travailleurs à temps plein qui se trouvent dans une situation comparable.

- 60 À cet égard, la clause 3 dudit accord-cadre fournit des critères de définition du «travailleur à temps plein comparable». Celui-ci est défini, au point 2, premier alinéa, de cette clause, comme «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». Selon le point 2, second alinéa, de cette même clause, lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein 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 pratiques nationales».
- 61 Pour un travailleur à temps plein, la durée prise en compte pour le calcul de l'ancienneté requise pour acquérir le droit à une pension de retraite coïncide avec celle de la relation d'emploi. En revanche, pour les travailleurs à temps partiel vertical cyclique, l'ancienneté n'est pas décomptée sur la même base, puisqu'elle est calculée sur la seule durée des périodes effectivement travaillées compte tenu de la réduction des horaires de travail.
- 62 Ainsi, un travailleur à temps plein bénéficie, pour une période d'emploi de douze mois consécutifs, d'un an d'ancienneté aux fins de la détermination de la date à laquelle il peut prétendre à un droit à pension. En revanche, un travailleur dans une situation comparable ayant opté, selon la formule du temps partiel vertical cyclique, pour une réduction de 25 % de son horaire de travail, sera crédité, pour la même période, d'une ancienneté égale à 75 % seulement de celle de son collègue travaillant à temps plein, et ce au seul motif qu'il travaille à temps partiel. Il s'ensuit que, alors que leurs contrats de travail ont une durée effective équivalente, le travailleur à temps partiel acquiert l'ancienneté ouvrant droit à pension de retraite à un rythme plus lent que le travailleur à temps plein. Il s'agit donc d'une différence de traitement fondée sur le seul motif du travail à temps partiel.

- 63 Tant l'INPS que le gouvernement italien font, en substance, valoir que ladite différence n'est pas constitutive d'une inégalité de traitement dans la mesure où les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel vertical cyclique ne sont pas dans des situations comparables. Ils soutiennent ainsi que les travailleurs relevant de chacune de ces catégories n'acquière que l'ancienneté correspondant aux périodes effectivement travaillées. Ils soulignent ainsi que les employeurs payent les cotisations sociales uniquement sur les périodes travaillées et que, s'agissant des périodes non travaillées, le droit italien reconnaît à tous les travailleurs à temps partiel la possibilité d'acheter des crédits d'ancienneté sur la base du volontariat.
- 64 Il convient toutefois de rappeler que le principe de non-discrimination entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein s'applique aux conditions d'emploi, parmi lesquelles figurent la rémunération, notion qui, ainsi qu'il a été exposé aux points 42 à 46 du présent arrêt, comprend également les pensions, à l'exclusion de celles relevant du régime de sécurité sociale. Par conséquent, la rémunération des travailleurs à temps partiel doit être équivalente à celle des travailleurs à temps plein, sous réserve de l'application du principe du *pro rata temporis* énoncé à la clause 4, point 2, de l'accord-cadre.
- 65 Ainsi, le calcul du montant de la pension dépend directement de la quantité de travail effectuée par le travailleur et des cotisations correspondantes, selon le principe du *pro rata temporis*. Il y a lieu de rappeler, à cet égard, que la Cour a déjà jugé que le droit de l'Union ne s'oppose pas au calcul d'une pension de retraite selon une règle *pro rata temporis* en cas de travail à temps partiel. En effet, la prise en compte de la quantité de travail effectivement accomplie par un travailleur à temps partiel au cours de sa carrière, comparée à celle d'un travailleur ayant effectué pendant toute sa carrière un horaire de travail à temps complet, constitue un critère objectif permettant une réduction proportionnée de ses droits à pension (voir, en ce sens, arrêts précités Schönheit et Becker, points 90 et 91, ainsi que Gómez-Limón Sánchez-Camacho, point 59).

- 66 En revanche, le principe du *pro rata temporis* n'est pas applicable à la détermination de la date d'acquisition d'un droit à pension, dans la mesure où celle-ci dépend exclusivement de la durée de l'ancienneté acquise par le travailleur. Cette ancienneté correspond, en effet, à la durée effective de la relation d'emploi et non pas à la quantité de travail fournie au cours de celle-ci. Le principe de non-discrimination entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein implique donc que la durée de l'ancienneté prise en compte aux fins de la détermination de la date d'acquisition d'un droit à pension soit calculée pour le travailleur à temps partiel comme s'il avait occupé un poste à temps plein, les périodes non travaillées étant intégralement prises en compte.
- 67 La différence de traitement constatée aux points 61 et 62 du présent arrêt est encore accentuée par le fait qu'il ressort des débats devant la Cour que le travail à temps partiel vertical cyclique est la seule modalité de travail à temps partiel ouverte au personnel de cabine d'Alitalia en vertu de la convention collective qui lui est applicable.
- 68 Il s'ensuit qu'une réglementation telle que celle en cause au principal traite de manière moins favorable les travailleurs à temps partiel vertical cyclique que les travailleurs à temps plein comparables, et ce au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel.
- 69 Il ressort toutefois de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, qu'une telle différence de traitement peut être considérée comme conforme au principe de non-discrimination si elle est justifiée par des raisons objectives.

- 70 Invités à expliciter les raisons permettant de justifier ladite différence de traitement, l'INPS et le gouvernement italien ont déclaré, lors de l'audience, que le contrat de travail à temps partiel vertical cyclique est, en droit italien, considéré comme suspendu pendant les périodes non travaillées, aucune rémunération ni cotisation n'étant payées durant celles-ci.
- 71 Il convient, en premier lieu, de relever que cette justification est, à première vue, difficilement compatible avec le fait que les dossiers transmis à la Cour et les débats devant cette dernière ont démontré que, s'agissant des employés de la fonction publique, la législation italienne prévoit expressément, à l'article 8 de la loi n° 554, du 29 décembre 1988, portant dispositions en matière d'emplois publics (GURI n° 1, du 2 janvier 1989), que, «pour acquérir un droit à pension auprès de l'administration concernée [...], les années de service à horaire réduit doivent être prises en compte intégralement». Cette différence de régime permet déjà de douter de la pertinence de la justification invoquée par l'INPS et le gouvernement italien.
- 72 En second lieu, il y a lieu de rappeler que, aux termes de la clause 3 de l'accord-cadre, le travailleur à temps partiel se définit par le seul fait que la durée normale de travail qu'il accomplit est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable. Ainsi, le travail à temps partiel constitue un mode d'exécution particulier de la relation d'emploi, caractérisé par la seule réduction de la durée normale du travail. Cette caractéristique ne saurait pour autant être assimilée aux hypothèses dans lesquelles l'exécution du contrat de travail, à temps plein ou à temps partiel, est suspendue en raison d'un empêchement ou d'une interruption temporaire du fait du travailleur, de l'entreprise ou d'une cause étrangère. En effet, les périodes non travaillées, lesquelles correspondent à la réduction des horaires de travail prévue dans un contrat de travail à temps partiel, découlent de l'exécution normale de ce contrat et non de sa suspension. Le travail à temps partiel n'implique pas d'interruption de l'emploi (voir, par analogie avec le travail partagé, arrêt du 17 juin 1998, Hill et Stapleton, C-243/95, Rec. p. I-3739, point 32).

73 Par conséquent, pour autant que l'argumentation de l'INPS et du gouvernement italien peut être comprise comme visant à faire valoir que la différence de traitement en cause au principal est justifiée par le fait que les périodes correspondant à la réduction d'horaires d'un contrat de travail à temps partiel ont pour effet de suspendre l'exécution de celui-ci, une telle argumentation se heurte à la définition du temps partiel figurant à la clause 3 de l'accord-cadre et revient à priver d'effet utile le principe, énoncé à la clause 4, point 1, de cet accord-cadre, interdisant, pour ce qui concerne les conditions d'emploi, que les travailleurs à temps partiel soient traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel.

74 À supposer que ladite argumentation doive être comprise comme visant à démontrer que la différence de traitement entre les travailleurs à temps partiel vertical cyclique et les travailleurs à temps plein est justifiée pour des raisons tirées du droit national, il convient de rappeler qu'il appartient à la juridiction de renvoi de donner à une disposition de droit interne, dans toute la mesure où une marge d'appréciation lui est accordée par le droit national, une interprétation et une application conformes aux exigences du droit de l'Union et, pour autant qu'une telle interprétation conforme n'est pas possible, de laisser inappliquée toute disposition du droit interne qui serait contraire à ces exigences (voir arrêt du 18 décembre 2007, *Frigerio Luigi & C.*, C-357/06, Rec. p. I-12311, point 28).

75 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il convient de répondre à la première question que, s'agissant de pensions de retraite, la clause 4 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui, pour les travailleurs à temps partiel vertical cyclique, exclut les périodes non travaillées du calcul de l'ancienneté requise pour acquérir un droit à une telle pension, à moins qu'une telle différence de traitement ne soit justifiée par des raisons objectives.

Sur la deuxième question

- 76 Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les clauses 1 et 5, paragraphe 1, de l'accord-cadre doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à une réglementation nationale telle que celle en cause au principal dans la mesure où elle constitue, pour les travailleurs, un obstacle important au choix d'un travail à temps partiel vertical cyclique.
- 77 Il ressort notamment de la clause 1 de l'accord-cadre que celui-ci poursuit une double finalité consistant, d'une part, à promouvoir le travail à temps partiel en améliorant sa qualité et, d'autre part, à éliminer les discriminations entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein (voir arrêt Michaeler e.a., précité, point 22).
- 78 La clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre prévoit, conformément à cette double finalité, l'obligation pour les États membres d'«identifier et [d']examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, [de] les éliminer».
- 79 Or, la réglementation en cause au principal, pour autant qu'elle concerne des pensions de retraite qui sont fonction de la relation d'emploi, à l'exclusion de celles découlant d'un régime légal de sécurité sociale, en excluant du calcul de l'ancienneté requise pour acquérir un droit à pension les périodes non travaillées, instaure une différence de traitement entre travailleurs à temps partiel vertical cyclique et travailleurs à temps plein et, partant, elle méconnaît le principe de non-discrimination énoncé à la clause 4 de l'accord-cadre. En outre, ainsi qu'il a été relevé au point 67 du présent arrêt, cette différence de traitement est accentuée par le fait que le temps partiel vertical cyclique est la seule modalité de travail à temps partiel offerte au personnel de cabine d'Alitalia.

- 80 La conjonction de ces éléments tend à rendre moins attractif le recours au travail à temps partiel pour cette catégorie de travailleurs, voire à dissuader ces derniers d'exercer leur activité professionnelle selon une telle modalité, dans la mesure où un tel choix conduit à repousser dans le temps la date de l'acquisition de leur droit à pension dans une proportion égale à celle de la réduction de leur horaire de travail par rapport à celui de travailleurs à temps plein comparables. De tels effets vont manifestement à l'encontre de l'objet de l'accord-cadre consistant à faciliter le développement du travail à temps partiel.
- 81 Il convient donc de répondre à la deuxième question que, dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi parviendrait à la conclusion selon laquelle la réglementation nationale en cause au principal est incompatible avec la clause 4 de l'accord-cadre, il y aurait lieu d'interpréter les clauses 1 et 5, paragraphe 1, de celui-ci en ce sens qu'elles s'opposent également à une telle réglementation.

Sur la troisième question

- 82 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4 de l'accord-cadre relative au principe de non-discrimination doit être interprétée en ce sens qu'elle interdit, outre les discriminations entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein comparables, les discriminations entre différentes formes de travail à temps partiel, telles que le travail à temps partiel vertical cyclique et le travail à temps partiel horizontal.
- 83 Compte tenu des réponses apportées aux deux précédentes questions, il n'y a pas lieu de statuer sur cette question.

Sur les dépens

- ⁸⁴ 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 des dites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

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

- 1) **S'agissant de pensions de retraite, la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel annexé à 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 qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui, pour les travailleurs à temps partiel vertical cyclique, exclut les périodes non travaillées du calcul de l'ancienneté requise pour acquérir un droit à une telle pension, à moins qu'une telle différence de traitement ne soit justifiée par des raisons objectives.**

- 2) **Dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi parviendrait à la conclusion selon laquelle la réglementation nationale en cause au principal est incompatible avec la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel annexé à la directive 97/81, il y aurait lieu d'interpréter les clauses 1 et 5, paragraphe 1, de celui-ci en ce sens qu'elles s'opposent également à une telle réglementation.**

Signatures

