



## Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

19 octombrie 2023\*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Munca pe fracțiune de normă – Directiva 97/81/CE – Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă încheiat de CES, UCIPE și CEIP – Clauza 4 alineatul (1) – Principiul nediscriminării lucrătorilor pe fracțiune de normă – Principiul *pro rata temporis* – Piloți – Remunerație pentru timpul suplimentar de serviciu de zbor – Praguri de declanșare identice pentru piloții care lucrează cu normă întreagă și pentru piloții care lucrează pe fracțiune de normă – Diferență de tratament”

În cauza C-660/20,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), prin decizia din 11 noiembrie 2020, primită de Curte la 4 decembrie 2020, în procedura

**MK**

împotriva

**Lufthansa CityLine GmbH,**

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul A. Arabadjiev, președinte de cameră, și domnii T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (raportor) și doamna I. Ziemele, judecători,

avocat general: domnul N. Emiliou,

grefier: domnul D. Dittert, șef de unitate,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 21 septembrie 2022,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru MK, de M. Mensching, Rechtsanwalt;
- pentru Lufthansa CityLine GmbH, de C. Schalast, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul german, de J. Möller, S. Heimerl și P.-L. Krüger, în calitate de agenți;

\* Limba de procedură: germana.

- pentru guvernul danez, de J. F. Kronborg, în calitate de agent;
  - pentru guvernul polonez, de J. Lachowicz și A. Siwek-Ślusarek, în calitate de agenți;
  - pentru guvernul norvegian, de I. Thue și T. Hostvedt Aarthun, în calitate de agenți;
  - pentru Comisia Europeană, de T. S. Bohr și D. Recchia, în calitate de agenți,
- după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 1 decembrie 2022,  
pronunță prezenta

### Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 alineatele (1) și (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între MK, un pilot, pe de o parte, și angajatorul său, Lufthansa CityLine GmbH (denumită în continuare „CLH”), un operator de transport aerian care asigură zboruri pe distanță scurtă și lungă, pe de altă parte, în legătură cu dreptul lui MK la plata unei remunerații pentru durata serviciului de zbor suplimentar pe care l-a efectuat.

### Cadrul juridic

#### *Dreptul Uniunii*

- 3 Clauza 2 alineatul (1) din acordul-cadru, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede:  
„Prezentul acord-cadru se aplică lucrătorilor [pe fracțiune de normă] care au un contract de muncă sau un raport de muncă, conform definiției date de legislația, de convenția colectivă sau de practica în vigoare în fiecare stat membru.”
- 4 Clauza 3 din acest acord-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:  
„În sensul prezentului acord:
  1. «lucrător pe fracțiune de normă» reprezintă un salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil;

2. «lucrător cu normă întreagă comparabil» reprezintă un lucrător cu normă întreagă din aceeași unitate care are același tip de contract de muncă sau raport de muncă, care este încadrat în aceeași muncă sau activitate ori într-o muncă sau activitate asemănătoare, având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea sau aptitudinile. În cazul în care nu există un lucrător cu normă întreagă comparabil în aceeași unitate, comparația se face prin referință la convenția colectivă aplicabilă sau, în cazul în care nu există o convenție colectivă aplicabilă, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile colective la nivel național.”
- 5 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la alineatele (1)-(3):
- „(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.
- (2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.
- (3) Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și de partenerii sociali, având în vedere legislația europeană, legislația, convențiile colective și practicile naționale.”

### ***Dreptul german***

#### *TzBfG*

- 6 Directiva 97/81 a fost transpusă în dreptul german prin Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (Legea privind munca pe fracțiune de normă și munca pe durată determinată) din 21 decembrie 2000 (BGBl. 2000 I, p. 1966).
- 7 Conform articolului 2 alineatul (1) a treia teză din Legea privind munca pe fracțiune de normă și munca pe durată determinată, în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumită în continuare „TzBfG”), constituie un „lucrător cu normă întreagă comparabil”, în sensul acestei dispoziții, „un lucrător cu normă întreagă din unitatea în cauză care are același tip de raport de muncă și care desfășoară o activitate identică sau similară” cu lucrătorul pe fracțiune de normă al acestei unități.
- 8 Potrivit articolului 4 alineatul (1) din TzBfG:
- „Un lucrător pe fracțiune de normă nu trebuie tratat într-un mod mai puțin favorabil decât un lucrător cu normă întreagă comparabil pentru simplul motiv că lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care există motive obiective care justifică un tratament diferit. Lucrătorul pe fracțiune de normă trebuie să primească o remunerație sau o altă prestație cu titlu oneros divizibilă a cărei întindere trebuie să corespundă cel puțin cotei-părți din timpul său de lucru în raport cu cea a unui lucrător cu normă întreagă comparabil.”
- 9 Articolul 22 alineatul (1) din TzBfG prevede că nu se poate deroga, în detrimentul lucrătorului în cauză, printre altele de la dispozițiile menționate mai sus ale acestei legi.

*Convențiile colective aplicabile*

- 10 Convențiile colective aplicabile raportului de muncă respectiv (denumite în continuare „convențiile colective aplicabile”) sunt următoarele:

– *Acordul colectiv general nr. 4*

- 11 Acordul colectiv general nr. 4 privind colaboratorii care fac parte din personalul de cockpit al CLH prevede la articolele 6-8:

„Articolul 6 Timpul de lucru

(1) Prin «timp de lucru» se înțelege timpul în care colaboratorii furnizează un serviciu sub instrucțiunile CLH. Timpul de lucru include:

- a) timpul de serviciu de zbor (articolul 8),
- b) sarcinile administrative,
- c) timpul consacrat instalării unor noi colegi, formările și reconversiile,
- d) facturarea vânzărilor la bord,
- e) examenele medicale și vaccinările din domeniul medicinei aeronautice,
- f) permanențele (= *standby*), cu condiția ca acestea să nu facă parte din timpul de serviciu de zbor,
- g) monitorizarea pasagerilor (în special a copiilor sau a persoanelor bolnave),
- h) misiunile și deplasările profesionale, cu condiția să nu facă parte din timpul de serviciu de zbor,
- i) operațiunile efectuate începând cu sfârșitul îmbarcării și perioadele la sol în timpul escalelor,
- j) activitățile necesare, în sensul articolului 37 din Betriebsverfassungsgesetz (Legea privind organizarea întreprinderilor) din 15 ianuarie 1972 (BGBl. 1972 I, p. 13) (cât timp acest articol se aplică personalului de cockpit al CLH) în măsura necesară.

[...]

(2)

- a) Timpul de lucru zilnic (cu excepția pauzelor) care poate fi impus unui colaborator nu poate depăși 14 ore pe zborurile pe distanță scurtă, cu excepția cazului în care colaboratorul în cauză își dă acordul. Serviciile de permanență sunt deduse în această privință la jumătate, cu condiția să nu fie prestate pe un aeroport; timpul de transport efectuat după terminarea serviciului de zbor pentru a ajunge la domiciliul oficial nu trebuie luat în considerare.

b) În cazul în care unui colaborator i se atribuie pentru mai mult de două zile consecutive serviciul la sol, timpul de lucru de bază este stabilit pe baza a 38,5 ore de lucru pe săptămână. Eventuala muncă suplimentară este compensată cu timp liber suplimentar până la sfârșitul lunii următoare.

(3) Colaboratorii sunt angajați pe baza unor tabele de serviciu. Acestea se referă în general la perioade de patru săptămâni și trebuie publicate cu suficient timp înainte. [...]

(4) La stabilirea planificării și a repartizării colaboratorilor, este necesar să se respecte dispozițiile convențiilor colective aplicabile și să se asigure, în limita posibilităților rezonabile la nivelul întreprinderii, un volum de muncă uniform pentru toți colaboratorii la locul lor de repartizare respectiv, atât între colaboratori în raport cu categoria lor de încadrare în muncă respectivă (personal navigant și personal la sol), cât și în considerarea programului CLH și a împrejurărilor proprii fiecărui caz specific, dincolo de o perioadă de 12 luni.

[...]

#### Articolul 7 Timpul de zbor

(1) Timpul de zbor, în sensul prezentului acord colectiv general, vizează întreaga perioadă cuprinsă între momentul în care un avion începe să se deplaseze prin mijloace proprii sau prin mijloace exterioare în vederea decolării până în momentul în care se imobilizează la încheierea zborului (timpul «block to block»).

(2) Totalitatea timpului de zbor (= timpul «block to block») al fiecărui colaborator nu trebuie să depășească 1 000 de ore pe an calendaristic.

#### Articolul 8 Timpul de serviciu de zbor

(1) Timpul de serviciu de zbor care dă dreptul la remunerație include:

a) perioadele de sarcini pregătitoare de la intrarea necesară în serviciul de zbor până la începutul timpului «block to block», astfel cum este definit în manualul operațional (MO) sau, cu titlu provizoriu, potrivit unor instrucțiuni individuale,

b) timpul «block to block»,

c) perioadele sarcinilor de închidere după încheierea timpului «block to block», astfel cum este definit în MO sau, cu titlu provizoriu, potrivit unor instrucțiuni individuale, având însă o durată de cel puțin 15 minute, pe zborurile pe distanțe lungi de cel puțin 30 de minute,

d) timpul petrecut potrivit unor instrucțiuni în simulatorul de zbor, inclusiv perioadele menționate la literele a) și c), și

e) toate celelalte perioade dintre sarcinile pregătitoare menționate la litera a) și sarcinile de încheiere menționate la litera c),

f) perioadele de operațiuni în cadrul unui lanț de intervenție sunt luate în considerare în proporție de 50 %. Sunt excluse perioadele cuprinse între încheierea operațiunii în cauză și începerea serviciului sau între finalizarea serviciului și începerea acestei operațiuni. În acest sens, o zi liberă unică nu constituie o întrerupere a lanțului de intervenție.

(2) [...]

(3) a) Perioada neîntreruptă de serviciu de zbor efectuată de colaboratori între două perioade de repaus este de zece ore. Pe o perioadă de șapte zile consecutive, se permite efectuarea a patru prelungiri succesive ale timpului de serviciu de zbor prevăzut în prima teză pentru o perioadă respectivă de maximum două ore sau două prelungiri succesive pentru o durată respectivă de maximum patru ore. În niciun caz, suma prelungirilor în cursul unei perioade de șapte zile consecutive nu trebuie să depășească opt ore.

b) Perioadele de șapte zile încep la ora 00.00 UTC în prima zi și, respectiv, se încheie la ora 24.00 UTC în ultima zi.

(4) [...]

(5) Timpul de lucru pentru zbor nu trebuie să depășească 210 ore într-o perioadă de 30 de zile consecutive și 1 800 ore într-un an calendaristic.”

– *Acordul colectiv nr. 6*

12 Acordul colectiv nr. 6 în materie de remunerații pentru colaboratorii care fac parte din personalul de cockpit al CLH prevede la articolul 4:

„Remunerație pentru orele suplimentare de serviciu de zbor

(1) Începând cu a 106-a oră lunară de serviciu de zbor [în conformitate cu articolul 8 alineatul (1) din acordul colectiv general privind personalul de cockpit nr. 1 (denumită în continuare «MTV cockpit nr. 1»)], se plătește o remunerație pentru orele de serviciu de zbor suplimentare în valoare de 1/100 din salariul lunar total individual (în conformitate cu articolul 3) pe oră de serviciu de zbor.

(2) Începând cu a 121-a oră lunară de serviciu de zbor [în conformitate cu articolul 8 alineatul (1) din MTV cockpit nr. 1], se plătește o remunerație pentru orele de serviciu de zbor suplimentare în valoare de 1/85 din salariul lunar total individual (în conformitate cu articolul 3) pe oră de serviciu de zbor.

(3) Începând cu a 136-a oră lunară de serviciu de zbor [în conformitate cu articolul 8 alineatul (1) din MTV cockpit nr. 1], se plătește o remunerație pentru orele de serviciu de zbor suplimentare în valoare de 1/73 din salariul lunar total individual (în conformitate cu articolul 3) pe oră de serviciu de zbor.

(4) [...]

(5) Calculul dreptului la remunerație pentru orele de serviciu de zbor suplimentare, prevăzut la alineatele (1)-(3), ia în considerare în beneficiul colaboratorului, pentru fiecare lună, pentru fiecare zi calendaristică completă care nu este lucrată din motive de concediu sau de pregătire

impuse de CLH, 3,5 ore de serviciu de zbor suplimentare, fără a depăși însă 98 ore de serviciu de zbor pe lună.”

– *Documentul de orientare „jump”*

- 13 Un alt acord colectiv, încheiat între partenerii sociali la 29 noiembrie 2014 și intitulat „Documentul de orientare «jump»” („Eckpunktetpapier «jump»”), prevede la alineatul III punctul 6:

„Remunerație pentru orele de serviciu de zbor suplimentare

Pentru remunerarea orelor de serviciu de zbor suplimentare în domeniul zborurilor intercontinentale pe aeronave de tip Airbus A 340 în cadrul proiectului «jump», pragurile de declanșare sunt stabilite după cum urmează:

Primul nivel: 93 de ore

Al doilea nivel: 106 ore

Al treilea nivel: 120 de ore

Alocația prevăzută la articolul 4 alineatul (5) din acordul colectiv nr. 6 se ridică, pentru fiecare zi calendaristică completă, la 3,1 ore de serviciu de zbor, fără a depăși însă 87 de ore de serviciu de zbor pe lună.”

### **Litigiul principal și întrebările preliminare**

- 14 Reclamantul din litigiul principal este, din anul 2001, angajat de CLH în calitate de pilot și de prim copilot. Din anul 2010, acesta lucrează pe fracțiune de normă în proporție de 90 % din timpul de lucru al unui pilot care lucrează cu normă întreagă pe baza unui acord de întreprindere încheiat între CLH și comitetul de întreprindere al acesteia. Remunerația sa de bază, inclusiv primele pentru ocuparea unui post, se reduce cu 10 %, iar reclamantului din acțiunea principală i se acordă 37 de zile de concediu suplimentare pe an. Nu există însă nicio reducere a numărului său de ore de serviciu de zbor în timpul zilelor sale de lucru.
- 15 În conformitate cu convențiile colective aplicabile, timpul de serviciu de zbor este un element constitutiv al timpului de lucru care este remunerat prin remunerația de bază. Un lucrător primește o remunerație pentru orele de serviciu de zbor suplimentare, pe lângă această remunerație de bază (denumită în continuare „remunerația suplimentară”), atunci când a efectuat într-o lună un anumit număr de ore de serviciu de zbor și a depășit pragurile stabilite pentru „declanșarea” remunerației suplimentare. În acest scop, respectivele convenții colective prevăd „trei tarife orare majorate succesive”, care sunt superioare celui calculat pornind de la remunerația de bază.
- 16 Mai precis, aceste trei tarife orare sunt aplicabile pentru calculul remunerației, în ceea ce privește zborurile pe distanță scurtă, atunci când lucrătorul în cauză a furnizat lunar 106, 121 și, respectiv, 136 de ore de serviciu de zbor (denumite în continuare „pragurile de declanșare”). În ceea ce privește zborurile pe distanță lungă, se aplică pragurile de declanșare reduse de 93, 106 și, respectiv, 120 de ore de serviciu de zbor pe lună.

- 17 Convențiile colective aplicabile nu prevăd însă reducerea acestor praguri de declanșare pentru lucrătorii pe fracțiune de normă în funcție de cota lor de muncă pe fracțiune de normă, pragurile de declanșare menționate fiind, așadar, identice pentru piloții care lucrează cu normă întreagă și pentru cei care lucrează pe fracțiune de normă.
- 18 În ceea ce privește reclamantul din litigiul principal, pentru a putea stabili remunerația suplimentară, CLH calculează un prag individual de declanșare care ia în considerare munca pe fracțiune de normă a persoanei interesate. Pentru orele de serviciu de zbor pe care reclamantul din litigiul principal le furnizează peste acest prag de declanșare individual, el primește o remunerație orară calculată pe baza remunerației de bază. Numai atunci când timpul de serviciu de zbor efectuat de reclamantul din litigiul principal depășește pragurile de declanșare aplicabile lucrătorilor cu normă întreagă acesta primește remunerația suplimentară.
- 19 Reclamantul din litigiul principal consideră că are dreptul la remunerația suplimentară din moment ce ar depăși pragurile de declanșare dacă acestea ar fi reduse în funcție de cota sa de lucru pe fracțiune de normă și solicită CLH diferența dintre remunerația deja plătită și remunerația majorată pe baza pragurilor reduse de declanșare, pentru durata suplimentară a serviciului de zbor pe care l-a efectuat. Mai exact, el solicită plata acestei diferențe de remunerație pentru lunile decembrie 2014-noiembrie 2018. În această privință, el susține că este tratat într-un mod mai puțin favorabil decât un lucrător cu normă întreagă, că nu se ține seama de principiul *pro rata temporis* și că niciun motiv obiectiv nu justifică această diferență de tratament. În plus, prevăzând remunerația suplimentară, partenerii sociali nu ar fi avut, în opinia sa, ca obiectiv compensarea unui volum de muncă specific, ci numai protejarea timpului liber al lucrătorilor.
- 20 CLH contestă că trebuie să efectueze plata solicitată de reclamantul din litigiul principal, considerând că există un motiv obiectiv care să justifice diferența de tratament dintre lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă. Întrucât remunerația suplimentară vizează compensarea unui anumit volum de muncă, aceasta ar fi datorată numai atunci când pragurile de declanșare sunt depășite.
- 21 În primă instanță, Arbeitsgericht München (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din München, Germania) a admis cererea reclamantului din litigiul principal. Landesarbeitsgericht München (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din München, Germania), statuând în apel, a respins însă această cerere. În recursul formulat, autorizat de această din urmă instanță, reclamantul din litigiul principal a menținut cererea respectivă.
- 22 Instanța de trimitere exprimă îndoieli cu privire la aspectul dacă refuzul de a reduce pragurile de declanșare proporțional cu timpul de lucru al reclamantului din litigiul principal este conform cu dispozițiile acordului-cadru.
- 23 Instanța menționată precizează în această privință că, în principiu, în jurisprudența Curții se pot distinge două abordări diferite. Pe de o parte, potrivit unei prime abordări, Curtea ar fi constatat, în Hotărârea din 15 decembrie 1994, Helmig și alții (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 și C-78/93, EU:C:1994:415, punctul 26 și următoarele), că ar exista o diferență de tratament de fiecare dată când, la un număr de ore egale efectuate ca urmare a existenței unui raport de muncă salariat, remunerația globală plătită lucrătorilor cu normă întreagă ar fi mai mare decât cea plătită lucrătorilor pe fracțiune de normă. Potrivit instanței menționate, aplicată situației din cauza principală, această comparație a remunerațiilor globale ar conduce la constatarea că nu există un tratament „mai puțin favorabil” al lucrătorilor pe fracțiune de normă,



și anume piloții pe fracțiune de normă și piloții cu normă întreagă primesc aceeași remunerație pentru orele de serviciu de zbor care depășesc pragurile de declanșare individuale ale lucrătorilor pe fracțiune de normă.

- 24 Pe de altă parte, potrivit unei a doua abordări, în Hotărârea din 27 mai 2004, *Elsner-Lakeberg* (C-285/02, EU:C:2004:320), Curtea ar fi impus, ca metodă de verificare a respectării principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin, ca fiecare element al remunerației să fie examinat separat în raport cu acest principiu și să nu se efectueze numai o apreciere globală. Curtea ar fi constatat în această hotărâre un tratament „mai puțin favorabil” al lucrătorilor pe fracțiune de normă întrucât, pentru aceștia din urmă, numărul de ore suplimentare care dădeau dreptul la o remunerație suplimentară nu era redus în mod proporțional cu timpul lor de lucru.
- 25 Instanța de trimitere precizează că, dacă a doua abordare ar fi adoptată în cauza principală, aceasta ar conduce la constatarea unei diferențe de tratament care ar rezulta din faptul că piloții care lucrează pe fracțiune de normă nu beneficiază de remunerația suplimentară decât atunci când au efectuat, fără o majorare a remunerației, orele de serviciu de zbor cuprinse între primul nivel al pragului lor individual de declanșare, care este redus în funcție de cota lor de muncă pe fracțiune de normă, și pragurile de declanșare fixe.
- 26 Un lucrător pe fracțiune de normă nu ar primi, așadar, remunerația suplimentară începând cu prima oră de depășire a primului nivel al pragului minim de declanșare individuală, ci numai atunci când pragul aplicabil lucrătorilor cu normă întreagă este depășit. Acest lucru ar fi valabil, prin analogie, pentru al doilea și pentru al treilea nivel al pragurilor de declanșare. Dat fiind că, pentru lucrătorii pe fracțiune de normă, pragul de la care ia naștere un drept nu ar fi redus în funcție de durata timpului lor de lucru individual, ar exista consecințe defavorabile pentru acești lucrători în ceea ce privește raportul dintre prestația furnizată și contraprestația acesteia din urmă, determinând astfel o diferență de tratament între lucrătorii menționați și lucrătorii cu normă întreagă.
- 27 Instanța de trimitere precizează că, de la pronunțarea hotărârii sale din 19 decembrie 2018, 10 AZR 231/18, s-a conformat acestei a doua abordări.
- 28 Cu toate acestea, alte instanțe și o parte a doctrinei naționale ar fi exprimat rezerve cu privire la a doua abordare menționată. În consecință, instanța de trimitere opinează că nu mai poate considera că nu există nicio îndoială rezonabilă cu privire la acest aspect.
- 29 În aceste condiții, *Bundesarbeitsgericht* (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
  - „1) O dispoziție legală națională tratează lucrătorii pe fracțiune de normă într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili, în sensul clauzei 4 alineatul (1) din [acordul-cadru], în cazul în care permite ca o remunerație suplimentară acordată lucrătorilor pe fracțiune de normă și lucrătorilor cu normă întreagă să fie condiționată în mod uniform de depășirea aceluiași număr de ore de muncă, autorizând astfel să se ia în considerare remunerația globală, iar nu elementul constitutiv al remunerației reprezentat de remunerația suplimentară?
  - 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

Dacă prin remunerația suplimentară se urmărește compensarea unui volum de muncă specific, o dispoziție legală națională care permite ca un drept la o remunerație suplimentară să fie supus condiției depășirii aceluiași număr de ore de muncă, în mod uniform pentru lucrătorii pe fracțiune de normă și pentru lucrătorii cu normă întreagă, este compatibilă cu clauza 4 alineatul (1) și cu principiul *pro rata temporis* prevăzut de clauza 4 alineatul (2) din [acordul-cadru]?”

## Cu privire la întrebările preliminare

### *Cu privire la prima întrebare*

- 30 Prin intermediul primei întrebări adresate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că o reglementare națională care condiționează plata unei remunerații suplimentare, în mod uniform pentru lucrătorii pe fracțiune de normă și pentru lucrătorii cu normă întreagă comparabili, de depășirea aceluiași număr de ore de lucru dintr-o anumită activitate precum serviciul de zbor al unui pilot trebuie considerată un tratament „mai puțin favorabil” al lucrătorilor pe fracțiune de normă, în sensul acestei dispoziții.
- 31 Trebuie să se stabilească, în primul rând, dacă litigiul principal intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru.
- 32 În această privință, reiese din însuși modul de redactare a clauzei 2 alineatul (1) din acordul-cadru, potrivit căruia acest acord-cadru se aplică „lucrătorilor [pe fracțiune de normă] care au un contract de muncă sau un raport de muncă, conform definiției date de legislația, de convenția colectivă sau de practica în vigoare în fiecare stat membru”, că domeniul de aplicare al acestuia este conceput în mod larg (Hotărârea din 7 iulie 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, punctul 37).
- 33 În plus clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru menționat definește lucrătorul pe fracțiune de normă ca fiind „un salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil”.
- 34 În speță, reclamantul din litigiul principal dispune de un contract de muncă încheiat cu CLH, căruia i se aplică convențiile colective menționate la punctul 10 din prezenta hotărâre. Chiar dacă timpul de lucru săptămânal al acestuia din urmă nu este fix din cauza naturii speciale a profesiei sale, este de asemenea cert că el lucrează, în temeiul acestui contract de muncă, mai puține ore pe an decât un pilot cu normă întreagă, din moment ce, prin intermediul unei reduceri de salariu de 10 %, îi sunt acordate 37 de zile de concediu anual suplimentare pentru a pune în aplicare reducerea timpului său de lucru. Prin urmare, reclamantul din litigiul principal trebuie considerat „lucrător pe fracțiune de normă” în sensul clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru.
- 35 Trebuie, așadar, să se constate că litigiul principal intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru menționat.

- 36 În al doilea rând, în vederea interpretării clauzei 4 din acordul-cadru, trebuie amintit că acesta din urmă urmărește, pe de o parte, să promoveze munca pe fracțiune de normă și, pe de altă parte, să elimine discriminările dintre lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă [Hotărârea din 5 mai 2022, Universiteit Antwerpen și alții, C-265/20, EU:C:2022:361, punctul 41, precum și jurisprudența citată].
- 37 Interdicția discriminării, prevăzută în cuprinsul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru, nu reprezintă decât expresia specifică a principiului general al egalității, care face parte dintre principiile fundamentale ale dreptului Uniunii (Hotărârea din 5 mai 2022, Universiteit Antwerpen și alții, C-265/20, EU:C:2022:361, punctul 42, precum și jurisprudența citată).
- 38 Având în vedere aceste obiective, clauza menționată trebuie înțeleasă ca expresia unui principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (Hotărârea din 7 iulie 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, punctul 43 și jurisprudența citată).
- 39 În conformitate cu obiectivul de eliminare a discriminărilor dintre lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă, clauza menționată se opune, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, ca lucrătorii pe fracțiune de normă să fie tratați într-un mod „mai puțin favorabil” decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective (Hotărârea din 5 mai 2022, Universiteit Antwerpen și alții, C-265/20, EU:C:2022:361, punctul 43, precum și jurisprudența citată).
- 40 În plus, Curtea a decis că dispoziția menționată urmărește să aplice principiul nediscriminării în privința lucrătorilor pe fracțiune de normă pentru a împiedica astfel posibilitatea ca un raport de muncă de această natură să fie utilizat de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe fracțiune de normă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 ianuarie 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punctul 35 și jurisprudența citată).
- 41 În ceea ce privește aspectul dacă, în speță, remunerația suplimentară ține de noțiunea de „condiții de încadrare în muncă” prevăzută de clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru, Curtea a statuat că aceste condiții cuprind condițiile referitoare la remunerații [Hotărârea din 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia și alții (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-236/20, EU:C:2022:263, punctul 36, precum și Hotărârea din 7 iulie 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, punctul 52 și jurisprudența citată].
- 42 În cadrul determinării atât a elementelor constitutive ale remunerației, cât și a nivelului acestor elemente, autoritățile naționale competente trebuie să aplice lucrătorilor pe fracțiune de normă principiul nediscriminării, astfel cum este prevăzut în clauza 4 din acordul-cadru, ținând totodată seama, atunci când este cazul, de principiul *pro rata temporis* (Hotărârea din 7 iulie 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, punctul 53).
- 43 Prin urmare, este necesar să se considere că remunerația suplimentară intră în sfera noțiunii de „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 din acordul-cadru.
- 44 În ceea ce privește caracterul comparabil al situațiilor piloților CLH cu normă întreagă și pe fracțiune de normă, precum reclamantul din litigiul principal, potrivit unei jurisprudențe constante, pentru a aprecia dacă lucrătorii efectuează aceeași muncă sau o muncă similară în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4

- alineatul (1) din acordul-cadru, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că acești lucrători se află într-o situație comparabilă [a se vedea prin analogie Hotărârea din 15 decembrie 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri și alții (Cercetători universitari), C-40/20 și C-173/20, EU:C:2022:985, punctul 101, precum și jurisprudența citată].
- 45 În cazul în care se stabilește că, atunci când sunt angajați, lucrătorii pe fracțiune de normă exercită aceleași funcții precum lucrătorii angajați de același angajator cu normă întreagă sau ocupă același post ca aceștia, este în principiu necesar să se considere că situațiile acestor două categorii de lucrători sunt comparabile [a se vedea prin analogie Hotărârea din 15 decembrie 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri și alții (Cercetători universitari), C-40/20 și C-173/20, EU:C:2022:985, punctul 102, precum și jurisprudența citată].
- 46 Astfel, din cererea de decizie preliminară reiese că piloții CLH cu normă întreagă și pe fracțiune de normă efectuează aceeași muncă și în special același serviciu de zbor, astfel încât situația reclamantului din litigiul principal, în calitate de pilot pe fracțiune de normă, este comparabilă cu cea a piloților care lucrează cu normă întreagă, în sensul articolului 4 alineatul (1) din TzBfG, interpretat în coroborare cu articolul 2 alineatul (1) a treia teză din această lege, sub rezerva unei ultime verificări care va reveni instanței de trimitere.
- 47 În sfârșit, în ceea ce privește problema dacă există o diferență de tratament între un pilot care lucrează pe fracțiune de normă, precum reclamantul din litigiul principal, și piloții care lucrează cu normă întreagă, din examinarea elementelor remunerației lucrătorilor în cauză, astfel cum sunt prezentate în cererea de decizie preliminară, reiese că un pilot pe fracțiune de normă primește remunerația suplimentară nu pentru prima oră care depășește primul nivel al pragului său de declanșare individual, ci numai atunci când primul nivel al pragului de declanșare aplicabil piloților cu normă întreagă este depășit. Acest lucru este valabil prin analogie pentru al doilea și al treilea nivel al pragurilor de declanșare. Astfel, pilotul pe fracțiune de normă trebuie să efectueze același număr de ore de serviciu de zbor ca un pilot cu normă întreagă pentru a beneficia de această remunerație fără ca pragul respectiv să fie redus în funcție de durata timpului său de lucru individual. În aceste condiții, piloții pe fracțiune de normă nu ating sau ating doar cu o probabilitate semnificativ mai mică decât piloții cu normă întreagă pragurile de declanșare necesare pentru a beneficia de remunerația suplimentară.
- 48 Astfel, deși remunerația pe oră de zbor pentru cele două categorii de piloți pare a fi egală până la aceste praguri de declanșare, trebuie totuși să se arate că pragurile de declanșare menționate identice reprezintă, pentru piloții pe fracțiune de normă, un serviciu de ore de zbor mai lung decât pentru piloții cu normă întreagă în raport cu timpul lor de lucru total și, prin urmare, o sarcină mai mare decât pentru piloții cu normă întreagă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 27 mai 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, punctul 17). O astfel de situație generează, așadar, consecințe defavorabile pentru piloții pe fracțiune de normă în ceea ce privește raportul dintre prestația furnizată și contraprestația acesteia din urmă.
- 49 Întrucât lucrătorii pe fracțiune de normă îndeplinesc astfel mult mai rar condițiile dreptului la remunerație suplimentară, este necesar să se considere că un pilot pe fracțiune de normă, precum reclamantul din litigiul principal, face obiectul unei diferențe de tratament în raport cu piloții cu normă întreagă comparabili, interzisă de clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru, cu excepția cazului în care este justificată de un „motiv obiectiv” în sensul acestei clauze.

50 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că o reglementare națională care condiționează plata unei remunerații suplimentare, în mod uniform pentru lucrătorii pe fracțiune de normă și pentru lucrătorii cu normă întreagă comparabili, de depășirea aceluiași număr de ore de lucru dintr-o anumită activitate precum serviciul de zbor al unui pilot constituie un tratament „mai puțin favorabil” al lucrătorilor pe fracțiune de normă, în sensul acestei dispoziții.

### *Cu privire la a doua întrebare*

51 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 alineatele (1) și (2) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care condiționează plata unei remunerații suplimentare, în mod uniform pentru lucrătorii pe fracțiune de normă și pentru lucrătorii cu normă întreagă comparabili, de depășirea aceluiași număr de ore de lucru dintr-o anumită activitate precum serviciul de zbor al unui pilot, în vederea compensării unui volum de muncă specific acestei activități.

52 Conform obiectivului de eliminare a discriminărilor dintre lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă, clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru se opune, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, ca lucrătorii pe fracțiune de normă să fie tratați într-un mod „mai puțin favorabil” decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

53 Remunerația lucrătorilor pe fracțiune de normă trebuie să fie echivalentă cu cea a lucrătorilor cu normă întreagă, sub rezerva aplicării principiului *pro rata temporis* prevăzut în cuprinsul clauzei 4 alineatul (2) din acordul-cadru (Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno și alții, C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329, punctul 64).

54 În speță, din considerațiile care figurează la punctele 47-49 din prezenta hotărâre rezultă că convențiile colective aplicabile care condiționează plata remunerației suplimentare de praguri de declanșare identice pentru piloții pe fracțiune de normă și cu normă întreagă și care nu aplică acest principiu constituie o diferență de tratament interzisă în temeiul acestei clauze alineatele (1) și (2), cu excepția cazului în care este justificată de un „motiv obiectiv”.

55 În cadrul articolului 267 TFUE, Curtea nu este competentă să se pronunțe asupra situației de fapt și să aplice normele dreptului Uniunii unei spețe determinate. Revine, prin urmare, instanței de trimitere competența de a efectua calificările juridice necesare pentru soluționarea litigiului principal. În schimb, Curții îi revine obligația de a-i furniza toate indicațiile necesare pentru a o ghida în această apreciere (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 martie 2022, Landkreis Gifhorn, C-519/20, EU:C:2022:178, punctul 47 și jurisprudența citată).

56 În această perspectivă, va reveni instanței de trimitere sarcina de a stabili, ținând seama de toate elementele pertinente, dacă diferența de tratament în discuție în litigiul principal poate fi considerată justificată de un „motiv obiectiv”. În cadrul acestei aprecieri, instanța menționată va fi obligată să ia în considerare următoarele considerații.

57 În această privință, trebuie arătat că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea de „motive obiective”, conform clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru, trebuie înțeleasă în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe fracțiune de normă și

lucrătorii cu normă întreagă prin faptul că această diferență este prevăzută de o normă generală și abstractă, precum o lege sau o convenție colectivă (Hotărârea din 1 martie 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 64, precum și jurisprudența citată).

- 58 Dimpotrivă, noțiunea menționată impune ca diferența de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă în cauză, în contextul specific în care se înscrie aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a se putea asigura că această diferență răspunde unei necesități reale, că este de natură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și că este necesară în acest scop. Aceste elemente pot rezulta, cu precădere, din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte de muncă pe fracțiuni de normă și din caracteristicile inerente acestora sau, după caz, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială a unui stat membru [a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 martie 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 64, precum și jurisprudența citată, și Ordonanța din 15 octombrie 2019, AEAT (Calculul vechimii în muncă pentru lucrătorii pe fracțiuni de normă de tip vertical ciclic), C-439/18 și C-472/18, EU:C:2019:858, punctul 47].
- 59 În speță, din dosarul de care dispune Curtea reiese că, pentru a justifica diferența de tratament în discuție în litigiul principal, CLH și guvernul german invocă obiectivul de a compensa un volum de muncă specific al serviciului de zbor care afectează sănătatea piloților, precum și, în mod strâns legat de acest obiectiv, pe acela de a descuraja companiile aeriene să îi mobilizeze în mod excesiv pe aceștia din urmă.
- 60 Or, în primul rând, trebuie arătat că, potrivit instanței de trimitere, dispozițiile convențiilor colective aplicabile nu menționează niciun motiv obiectiv care să permită justificarea diferenței de tratament în discuție în litigiul principal și că, pe baza economiei lor generale, această instanță apreciază că obiectivul urmărit de partenerii sociali ar putea fi cel invocat de CLH și de guvernul german, aspect a cărui verificare va reveni instanței menționate.
- 61 În al doilea rând, deși aceste părți au evidențiat constrângerile inerente activității de zbor, care constituie totuși activitatea esențială a unui pilot, ele au confirmat în ședință că pragurile de declanșare a orelor de serviciu de zbor prevăzute de convențiile colective aplicabile nu se bazează pe valori determinate în mod obiectiv sau pe cunoștințe științifice și nici pe date experimentale generale, de exemplu referitoare la efectele acumulării numărului lunar de ore de zbor. Prin urmare, nu par să existe criterii obiective și transparente care să permită să se asigure că diferența de tratament în discuție în litigiul principal și aplicarea unor praguri uniforme pentru piloții care lucrează pe fracțiuni de normă, precum și pentru piloții cu normă întreagă comparabili ar răspunde unei necesități reale, în conformitate cu jurisprudența citată la punctul 58 din prezenta hotărâre, aspect a cărui verificare va reveni însă instanței de trimitere.
- 62 În al treilea rând, în temeiul acestei jurisprudențe, pe lângă faptul că o astfel de diferență de tratament trebuie să răspundă unei necesități reale, ea trebuie să fie de natură să permită atingerea obiectivului urmărit și să fie necesară în acest scop. În plus, acest obiectiv trebuie urmărit în mod coerent și sistematic, în conformitate cu cerințele jurisprudenței (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, punctul 53 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 21 ianuarie 2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, punctul 32).

- 63 Or, în ceea ce privește aspectul dacă diferența de tratament constatată este de natură să permită atingerea obiectivului urmărit și dacă este necesară în acest scop, în sensul jurisprudenței menționate, există îndoieli, astfel cum observă instanța de trimitere, cu privire la caracterul adecvat și coerent al stabilirii unor praguri de declanșare uniforme pentru piloți pentru a beneficia de remunerația suplimentară în raport cu obiectivul de protecție a sănătății acestora din urmă față de un volum de muncă excesiv. Astfel, stabilirea unor praguri de declanșare uniforme înseamnă nerespectarea, în principiu, a repercusiunilor individuale care pot decurge din volumul de muncă și din constrângerile speciale legate de zbor. De asemenea, aceasta nu ține seama de motivele care stau la baza instituției muncii pe fracțiuni de normă, cum ar fi alte cheltuieli decât cele profesionale ale pilotului în cauză.
- 64 Pe de altă parte, nu este exclus ca, în acest context, un sistem de recuperare a orelor de lucru, a unor zile de repaus sau chiar stabilirea unor praguri de ore de serviciu de zbor pe săptămână mai degrabă decât pe lună să poată constitui o măsură mai adecvată și mai coerentă decât cea în discuție în litigiul principal în vederea atingerii obiectivului menționat.
- 65 În plus, stabilirea unor praguri de declanșare uniforme pentru obținerea remunerației suplimentare, mai degrabă decât introducerea unor praguri individualizate de declanșare în funcție de contractul de muncă, ridică o problemă de coerență în raport cu obiectivul de a descuraja companiile aeriene să asigure o muncă excesivă a piloților în ceea ce privește piloții pe fracțiuni de normă. Astfel, aceste companii suportă respectiva remunerație suplimentară numai dincolo de pragul de declanșare corespunzător timpului de lucru al piloților cu normă întreagă.
- 66 În sfârșit, în măsura în care considerații economice s-ar afla la originea adoptării reglementării naționale menționate, precum și a refuzului de a aplica principiul *pro rata temporis* în situația din cauza principală, trebuie amintit că reiese din jurisprudență că gestionarea riguroasă a personalului ține de considerații de ordin bugetar care nu pot justifica o discriminare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 46 și jurisprudența citată).
- 67 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că clauza 4 alineatele (1) și (2) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care condiționează plata unei remunerații suplimentare, în mod uniform pentru lucrătorii pe fracțiuni de normă și pentru lucrătorii cu normă întreagă comparabili, de depășirea aceluiași număr de ore de lucru dintr-o anumită activitate precum serviciul de zbor al unui pilot în vederea compensării unui volum de muncă specific acestei activități.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

- 68 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

- 1) **Clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES**

**trebuie interpretată în sensul că**

**o reglementare națională care condiționează plata unei remunerații suplimentare, în mod uniform pentru lucrătorii pe fracțiune de normă și pentru lucrătorii cu normă întreagă comparabili, de depășirea aceleiași număr de ore de lucru dintr-o anumită activitate precum serviciul de zbor al unui pilot constituie un tratament „mai puțin favorabil” al lucrătorilor pe fracțiune de normă, în sensul acestei dispoziții.**

- 2) **Clauza 4 alineatele (1) și (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81,**

**trebuie interpretată în sensul că**

**se opune unei reglementări naționale care condiționează plata unei remunerații suplimentare, în mod uniform pentru lucrătorii pe fracțiune de normă și pentru lucrătorii cu normă întreagă comparabili, de depășirea aceleiași număr de ore de lucru dintr-o anumită activitate precum serviciul de zbor al unui pilot în vederea compensării unui volum de muncă specific acestei activități.**

Semnături