

**Cauza C-660/20****Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

4 decembrie 2020

**Instanța de trimitere:**

Bundesarbeitsgericht (Germania)

**Data deciziei de trimitere:**

11 noiembrie 2020

**Recurent-reclamant:**

MK

**Intimată-pârâtă:**

Lufthansa CityLine GmbH

**Obiectul procedurii principale**

Dreptul unui lucrător pe fracțiune de normă la plata diferenței dintre o remunerație deja plătită și o remunerație majorată (așa-numită „remunerație pentru ore suplimentare de serviciu de zbor”), în conformitate cu principiul *pro rata temporis*

**Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare**

Interpretarea dreptului Uniunii, articolul 267 TFUE

**Întrebările 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 cu privire la munca pe fracțiune de normă, anexat la Directiva 97/81/CE, 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 aceleiași 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 unei sarcini de muncă deosebite, o dispoziție legală națională care permite ca un drept la o remunerație suplimentară să fie supus condiției depășirii aceleiași număr de ore de muncă, în mod uniform pentru lucrătorii pe fracțiuni 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 munca pe fracțiuni de normă, anexat la Directiva 97/81/CE?

### **Dispozițiile de drept al Uniunii invocate**

Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă din anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIFE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35, denumit în continuare „Acordul-cadru”) – clauza 3 punctul 2 și clauza 4 alineatele (1)-(3)

### **Dispozițiile naționale invocate**

Bürgerliches Gesetzbuch (Codul civil, denumit în continuare „BGB”) – articolul 134

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Legea privind munca pe fracțiuni de normă și contractele de muncă pe durată determinată, Teilzeit- und Befristungsgesetz, denumită în continuare „TzBfG”) – în special, articolul 2 alineatul (1) a treia teză și articolul 4 alineatul (1)

### **Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii**

- 1 Părțile sunt în dezacord cu privire la aspectul dacă reclamantul are dreptul, în calitate de lucrător pe fracțiuni de normă, la o remunerație majorată – la o așa-numită „remunerație pentru ore de serviciu de zbor suplimentare”.
- 2 Pârâta este o societate cu răspundere limitată de drept german. Aceasta operează o companie de transport aerian, care efectuează zboruri pe distanțe scurte și lungi. Reclamantul este angajat la pârâtă din anul 2001 în calitate de pilot și de prim-ofițer.
- 3 Începând cu anul 2010, reclamantul lucrează pe fracțiuni de normă, cu un program de lucru redus la 90 % din programul normal de lucru cu normă întreagă.

În conformitate cu un acord de întreprindere, reclamantul lucrează precum un angajat cu normă întreagă, fără ca orele de zbor care trebuie efectuate să fie reduse. Cu toate acestea, beneficiază de 37 de zile libere suplimentare pe an. Remunerația sa de bază, incluzând primele aferente postului, este redusă cu 10 %.

- 4 Potrivit convențiilor colective referitoare la personalul de cabină al pârâtei, aplicabile raportului de muncă, durata activității de zbor este o parte integrantă a timpului de muncă, care este remunerat prin remunerația de bază. Un lucrător beneficiază de o remunerație pentru ore de serviciu de zbor suplimentare, a cărei valoare depășește remunerația de bază, atunci când a prestat un anumit număr de ore de serviciu de zbor pe lună, depășind („declanșând”) astfel pragurile prevăzute pentru remunerația majorată. În acest scop, dispozițiile convenției colective prevăd trei tarife orare cu un quantum crescător superior remunerației orare care se stabilește pornind de la remunerația de bază. Acestea trebuie luate în considerare în calculul remunerației, atunci când lucrătorul a efectuat pe distanțe scurte 106, 121 și 136 ore de serviciu de zbor lunare, depășind astfel așa-numitele praguri de declanșare. În ceea ce privește orele de serviciu de zbor pe distanțe lungi, se aplică praguri de declanșare mai joase, de 93, de 106 și de 120 ore de serviciu de zbor pe lună. Dispozițiile convenției colective nu prevăd că, pentru lucrătorii pe fracțiune de normă, aceste praguri trebuie reduse proporțional cu norma lor fracționată.
- 5 Pentru a putea stabili remunerația lunară pentru ore suplimentare de activitate de zbor a reclamantului, pârâta calculează un prag individual de declanșare, care ia în considerare munca pe fracțiune de normă a reclamantului. Pentru orele de serviciu de zbor efectuate de reclamant peste pragul său individual de declanșare, acesta primește remunerația orară determinată pe baza remunerației de bază. El primește o remunerație majorată numai atunci când durata serviciului său de zbor depășește pragurile de declanșare aplicabile lucrătorilor cu normă întreagă.
- 6 Prin acțiunea formulată, reclamantul solicită pârâtei diferența dintre remunerația deja plătită și remunerația pentru ore suplimentare de activitate de zbor, majorată pe baza unor praguri de declanșare reduse – în conformitate cu principiul *pro rata temporis* – în funcție de cota sa de timp parțial.
- 7 Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a admis acțiunea. Aceasta a fost respinsă de Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă). Prin recursul autorizat de Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă, Germania), reclamantul își menține obiectivul de obligare a pârâtei la plata diferențelor de remunerație.

## Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare

### *Necesitatea unei decizii a Curții de Justiție*

- 8 Dreptul la o remunerație suplimentară, invocat de reclamant, nu rezultă din dispozițiile aplicabile ale contractului colectiv, care prevăd o remunerație majorată sub forma unei remunerații pentru ore suplimentare de serviciu de zbor numai atunci când pragurile de declanșare uniform aplicabile lucrătorilor pe fracțiuni de normă și lucrătorilor cu normă întreagă sunt depășite. Cu toate acestea, dreptul există în cazul în care dispozițiile contractului colectiv care reglementează remunerația pentru ore suplimentare de serviciu de zbor nu sunt compatibile cu articolul 4 alineatul (1) din TzBfG. Această dispoziție prevede că „[u]n lucrător pe fracțiuni de normă nu trebuie tratat, ca urmare a muncii pe fracțiuni de normă, într-un mod mai puțin favorabil decât un lucrător cu normă întreagă comparabil, cu excepția cazului în care motive obiective justifică un tratament diferit. Unui lucrător pe fracțiuni de normă i se va acorda remunerație pentru muncă sau o altă prestație divizibilă cu valoare monetară cel puțin într-un quantum proporțional cu partea timpului său de muncă din timpul de muncă al unui lucrător cu normă întreagă comparabil.” Ar exista, așadar, o încălcare a articolului 4 alineatul (1) din TzBfG în cazul în care pragurile de declanșare uniform aplicabile lucrătorilor pe fracțiuni de normă și celor cu normă întreagă ar constitui un tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe fracțiuni de normă, care nu este justificat de motive obiective. O asemenea încălcare ar avea drept consecință că reglementarea discriminatorie prevăzută de contractul colectiv ar fi nulă, în temeiul articolului 134 din BGB, care prevede că un act juridic contrar unei interdicții legale este nul. Eliminarea discriminării din trecut ar fi posibilă doar printr-o „ajustare în sus”, întrucât regimul favorizant ar rămâne singurul sistem de referință valabil (a se vedea, în această privință, Hotărârea din 14 martie 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, punctul 30 și Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punctele 46 și 47). O „ajustare în jos” este exclusă. Reclamantului ar trebui să i se plătească remunerația pentru orele suplimentare de serviciu de zbor, care i-a fost reținută în mod nejustificat, într-un quantum proporțional cu partea timpului său de muncă din timpul de muncă al unui lucrător cu normă întreagă comparabil.
- 9 Revine, așadar, instanței de trimitere sarcina de a verifica, mai întâi, dacă dispozițiile contractului colectiv referitoare la remunerația pentru ore suplimentare de serviciu de zbor determină un tratament mai puțin favorabil, în sensul articolului 4 alineatul (1) din TzBfG, al lucrătorilor pe fracțiuni de normă față de lucrătorii cu normă întreagă comparabili.
- 10 În ipoteza în care ar exista un tratament mai puțin favorabil, în sensul articolului 4 alineatul (1) din TzBfG, în ceea ce privește remunerația, ar trebui să se examineze, în continuare, dacă această diferență de tratament este justificată de motive obiective care permit derogarea de la principiul *pro rata temporis*.

- 11 Dat fiind că articolul 4 alineatul (1) din TzBfG a transpus în dreptul național clauza 4 alineatele (1) și (2) din acordul-cadru, pentru interpretarea articolului 4 alineatul (1) din TzBfG trebuie să se țină seama de jurisprudența Curții de Justiție referitoare la dreptul Uniunii. Această observație este de asemenea valabilă ținând seama de faptul că dispozițiile care trebuie apreciate sunt cuprinse în contracte colective. Dreptul de negociere colectivă, garantat de articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, trebuie, în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii, să fie exercitat în conformitate cu dreptul Uniunii. Atunci când partenerii sociali naționali adoptă măsuri care intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru încheiat de partenerii sociali la nivelul Uniunii, aceștia trebuie să respecte acordul-cadru respectiv (Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punctele 69 și 70).

***Cu privire la prima întrebare***

- 12 Prima întrebare preliminară urmărește interpretarea clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru din perspectiva metodologiei care trebuie urmată pentru a stabili dacă o dispoziție națională conduce la un tratament al lucrătorilor pe fracțiune de normă mai puțin favorabil în ceea ce privește remunerația, în sensul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru.
- 13 Potrivit articolului 4 alineatul (1) prima teză din TzBfG, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili ca urmare a muncii pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care există motive obiective care justifică o diferență de tratament. Lucrătorilor pe fracțiune de normă trebuie să li se acorde, în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) a doua teză din TzBfG, remunerația pentru muncă sau orice altă prestație divizibilă cu valoare monetară, cel puțin într-un quantum proporțional cu partea timpului de muncă din timpul de muncă al lucrătorilor cu normă întreagă comparabili. De asemenea, dispozițiile contractului colectiv trebuie să fie compatibile cu articolul 4 din TzBfG. Lucrătorii pe fracțiune de normă sunt tratați diferit ca urmare a muncii pe fracțiune de normă atunci când durata timpului de muncă constituie criteriul de care se leagă diferențierea în ceea ce privește condițiile de muncă diferite.
- 14 În calitate de pilot angajat pe fracțiune de normă, reclamantul este comparabil cu piloții angajați cu normă întreagă. Pentru reclamant, grupul de comparație în sensul articolului 4 alineatul (1) din TzBfG îl constituie piloții angajați cu norma întreagă prevăzută de contractul colectiv.
- 15 Lucrătorii comparabili cu normă întreagă, în sensul articolului 4 alineatul (1) din TzBfG, sunt, în temeiul articolului 2 alineatul (1) a treia teză din TzBfG, lucrători „care au același tip de raport de muncă și o activitate identică sau similară”. De asemenea, criteriile care definesc „lucrătorii cu normă întreagă comparabili”, enunțate în clauza 3 punctul 2 din acordul-cadru, se întemeiază pe conținutul activității persoanelor în cauză (Hotărârea din 1 martie 2012, O’Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 61; a se vedea de asemenea Hotărârea din 28 februarie

2013, Kenny și alții, C-427/11, EU:C:2013:122, punctul 27). Dispozițiile contractului colectiv impun ca unică condiție pentru plata remunerației pentru ore suplimentare de serviciu de zbor ca activitatea relevantă să fie desfășurată într-o anumită măsură. Toți lucrătorii care pot fi considerați ca făcând parte din personalul de cabină și care prestează ore de serviciu de zbor sunt vizați în același mod de normele contractului colectiv. Acestea desfășoară activități comparabile. Condițiile de muncă diferă, precum în cazul reclamantului, numai în privința timpul de muncă mai scurt, sub forma zilelor libere suplimentare, al lucrătorilor pe fracțiune de normă.

- 16 Pentru soluționarea recursului, este determinant dacă reclamantul, angajat pe fracțiune de normă, este tratat, în ceea ce privește remunerația pentru ore suplimentare de serviciu de zbor, într-un mod mai puțin favorabil decât piloții care lucrează cu normă întreagă. În această privință, trebuie să se stabilească modul în care trebuie fie interpretată clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru și, mai precis, metoda pe baza căreia trebuie să se examineze dacă lucrătorii pe fracțiune de normă fac obiectul unui tratament diferit în ceea ce privește remunerația.
- 17 Problema care se ridică necesită clarificări din partea Curții de Justiție. Desigur, instanța de trimitere a considerat până în prezent că problema juridică referitoare la metoda care trebuie aplicată pentru a examina dacă lucrătorii pe fracțiune de normă sunt dezavantajați în ceea ce privește remunerația a fost soluționată cel târziu cu ocazia pronunțării Hotărârii din 6 decembrie 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757. Cu toate acestea, în măsura în care, în jurisprudența instanțelor germane pentru litigii de muncă și în doctrină au fost exprimate preocupări cu privire la metoda urmată de instanța de trimitere, care constă în luarea în considerare a diferitor elemente constitutive ale remunerației, instanța de trimitere nu mai poate considera că nu există nicio îndoială rezonabilă în această privință.
- 18 Dacă, pentru examinarea unei diferențe de tratament, trebuie să se facă referire la remunerația globală, astfel cum a procedat Curtea 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, un tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe fracțiune de normă este exclus. Piloții pe fracțiune de normă și piloții cu normă întreagă primesc, așadar, aceeași remunerație pentru perioadele de muncă care depășesc pragurile individuale de declanșare ale lucrătorului pe fracțiune de normă. În acest caz, recursul nu ar fi fost admis.
- 19 În schimb, dacă elementele constitutive ale remunerației trebuie privite separat, astfel cum a procedat Curtea în Hotărârea din 6 decembrie 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757 și în Hotărârea din 27 mai 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, trebuie să se considere că o diferență de tratament care rezultă din faptul că piloții angajați pe fracțiune de normă beneficiază de remunerația majorată numai în cazul în care au efectuat, fără remunerație majorată, ore de serviciu de zbor cuprinse între primul lor prag individual de declanșare, redus în funcție de cota lor de timp parțial, și pragurile fixe de declanșare. În cazul unei abordări izolate a elementului constitutiv al remunerației pentru ore suplimentare

de serviciu de zbor, un lucrător pe fracțiune de normă primește remunerația majorată sub forma remunerației pentru ore suplimentare de serviciu de zbor nu pentru prima oră cu care depășește primul prag individual de declanșare, ci numai atunci când este depășit pragul aplicabil lucrătorilor cu normă întreagă. Acest lucru este valabil, *mutatis mutandis*, pentru a doua și a treia treaptă a pragurilor de declanșare. Pentru lucrătorii pe fracțiune de normă, pragul de la care ia naștere un drept nu ar fi redus proporțional cu timpul individual de muncă al acestora. Acest lucru ar determina, pentru lucrătorii pe fracțiune de normă, consecințe defavorizante în ceea ce privește raportul dintre prestație și contraprestație și, prin urmare, o diferență de tratament directă. Instanța de trimitere ar trebui să verifice în acest caz dacă motive obiective justifică diferența de tratament. Acest aspect face obiectul celei de a doua întrebări preliminare.

### ***Cu privire la a doua întrebare preliminară***

- 20 A doua întrebare preliminară privește interpretarea clauzei 4 alineatele (1) și (2) din acordul-cadru în ceea ce privește motivele obiective care justifică un tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe fracțiune de normă și o derogare de la principiul *pro rata temporis*.
- 21 Dacă, în temeiul dispozițiilor contractului colectiv referitoare la remunerația pentru ore suplimentare de serviciu de zbor, lucrătorii pe fracțiune de normă sunt tratați mai puțin favorabil în ceea ce privește remunerația, instanța de trimitere trebuie să verifice dacă diferența de tratament poate fi justificată de un motiv obiectiv în sensul articolului 4 alineatul (1) prima teză din TzBfG. În această privință, este necesar să se examineze dacă principiul *pro rata temporis*, prevăzut la articolul 4 alineatul (1) a doua teză din TzBfG, impune reducerea – în funcție de cota de timp parțial – a pragurilor de declanșare aplicabile în mod uniform pentru lucrătorii cu normă întreagă și pentru lucrătorii pe fracțiune de normă în temeiul contractului colectiv sau dacă scopul prestației permite derogarea de la acest principiu.
- 22 În conformitate cu clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru, articolul 4 alineatul (1) a doua teză din TzBfG nu prevede o interdicție absolută a discriminării. Dispoziția concretizează principiul general al nediscriminării prevăzut la articolul 4 alineatul (1) prima teză din TzBfG în ceea ce privește domeniul remunerației pentru muncă sau al unei alte prestații divizibile cu valoare monetară. Articolul 4 alineatul (1) prima teză din TzBfG interzice o derogare de la principiul *pro rata temporis* în detrimentul lucrătorilor pe fracțiune de normă, atunci când nu există o justificare obiectivă în acest scop. Diferența de volum de muncă, în sine, nu permite, totuși, tratarea diferită a lucrătorilor cu normă întreagă și a lucrătorilor pe fracțiune de normă. Justificările trebuie să aibă o altă natură. Examinarea justificării obiective a diferenței de tratament trebuie să se orienteze în funcție de obiectivul prestației. Un tratament diferit al lucrătorilor pe fracțiune de normă poate fi justificat numai dacă rațiunea sa poate fi dedusă din raportul dintre finalitatea și întinderea muncii pe fracțiune de normă.

- 23 Dispozițiile contractului colectiv referitoare la remunerația pentru ore suplimentare de serviciu de zbor sunt destinate să compenseze o sarcină deosebită, iar nu, astfel cum consideră reclamantul, să compenseze sacrificarea timpului liber. Aceasta rezultă din interpretarea normelor prevăzute de contractul colectiv.
- 24 Trebuie să se constate așadar, mai întâi, că remunerația pentru ore suplimentare de serviciu de zbor este datorată numai pentru o anumită activitate. Aceasta se plătește numai pentru perioade de serviciu de zbor în sensul dispozițiilor contractului colectiv, care sunt efectuate într-o anumită măsură. Dacă părțile la contractul colectiv ar fi urmărit să compenseze sacrificarea timpului liber, acestea ar fi trebuit să stabilească un plafon al duratei pentru toate activitățile considerate timp de muncă în temeiul contractului colectiv. Într-adevăr, o atingere adusă domeniului protejat al timpului liber există independent de activitatea concretă desfășurată. În continuare, este necesar să se arate că, având în vedere că regimul prevăzut de contractul colectiv le impune o flexibilitate ridicată cu privire la timp, lucrătorii trebuie să considere că angajatorul le poate solicita prestarea de muncă până la limita admisă de legislația în materie de timp de muncă. Prin urmare, este logic ca atingerea astfel adusă domeniului personal al timpului liber să fie deja compensată de remunerația de bază. În sfârșit, dispoziția contractului colectiv referitoare la organizarea planurilor de serviciu, în cuprinsul căreia este prevăzut principiul repartizării uniforme a sarcinii, pledează de asemenea în favoarea scopului compensării sarcinii. Potrivit acestei dispoziții, la organizarea planurilor de serviciu, lucrătorii trebuie să fie grupați și repartizați astfel încât să se asigure o „sarcină cât mai echitabilă” a tuturor lucrătorilor.
- 25 Pentru soluționarea recursului, este important să se stabilească dacă obiectivul stabilit în contractele colective poate justifica, în sine, un tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe fracțiune de normă și o derogare de la principiul pro rata temporis. În această privință, este determinant modul în care trebuie interpretată clauza 4 alineatele (1) și (2) din acordul-cadru, mai exact, dacă obiectivul urmărit de dispozițiile contractului colectiv, de a compensa o sarcină de muncă deosebită, este, în general, adecvat pentru a justifica o diferență de tratament în privința lucrătorilor pe fracțiune de normă.
- 26 Din punctul de vedere al instanței de trimitere, nu a fost stabilit dacă obiectivul urmărit de norma prevăzută de contractul colectiv, de a compensa sarcinile de muncă, este de natură să justifice un tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe fracțiune de normă. Situația juridică nu pare nici a priori univocă – „acte clair” – nici clarificată de jurisprudența Curții de Justiție într-un mod care să nu lase loc de îndoieli rezonabile – „acte éclairé”.
- 27 Instanța de trimitere deduce din jurisprudența existentă a Curții că numai motive obiective pot fi reținute pentru a justifica o diferență de tratament în sensul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru. Această noțiune trebuie înțeleasă în sensul că inegalitatea de tratament în cauză trebuie să răspundă unei necesități reale, să fie în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și să fie necesară pentru



realizarea acestui scop (Hotărârea din 1 martie 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 64).

- 28 Din punctul de vedere al instanței de trimitere, această problemă de drept nu poate fi considerată soluționată pentru motivul că Curtea a amintit în mai multe rânduri că este de competența instanței naționale să aprecieze dacă motive obiective justifică un tratament diferit (Hotărârea din 1 martie 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 67), Hotărârea din 6 decembrie 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, punctul 43 și Hotărârea din 27 mai 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, punctul 18). Astfel, trebuia să se aprecieze dacă, în situația concretă, a fost invocată o justificare și dacă o asemenea justificare rezista unei examinări pe baza criteriului de justificare care trebuia aplicat. Potrivit instanței de trimitere, aceste precizări nu priveau problema dacă o situație de fapt era, în sine, de natură să justifice o diferență de tratament în privința lucrătorilor pe fracțiune de normă. Curtea de Justiție a arătat deja că un anumit motiv – considerații de ordin bugetar – nu poate *a priori* să constituie o justificare valabilă (Hotărârea din 1 martie 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 66).
- 29 În cazul în care compensarea sarcinilor de muncă nu poate fi invocată pentru a justifica un tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe fracțiune de normă, recursul ar fi admis.
- 30 În cazul în care compensarea sarcinilor de muncă ar constitui, în sine, un motiv adecvat pentru a justifica un tratament diferit al lucrătorilor pe fracțiune de normă, ar reveni instanței de trimitere sarcina de a examina, în mod specific, dacă organizarea concretă a compensării sarcinilor de muncă prin intermediul pragurilor alese răspunde unei necesități reale a întreprinderii și este adecvată și necesară pentru atingerea acestui obiectiv. În acest din urmă caz, recursul nu ar fi admis.