

Version anonymisée

Traduction

C-706/23 – 1

Affaire C-706/23

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

17 novembre 2023

Juridiction de renvoi :

Curtea de Apel Iași (Roumanie)

Date de la décision de renvoi :

10 octobre 2023

Partie demanderesse :

Școala gimnazială « Mihai Eminescu » Vaslui

Partie défenderesse :

Uniunea Sindicală « Didactica » Vaslui au nom et pour ses membres

KM

LN

HT

JC

BF

AX

TK

MG

DB

EJ

RL

DV

MR

GP

[OMISSIS] CURTEA DE APEL IAȘI (cour d’appel de Iași, Roumanie)

[OMISSIS]

DEMANDE DE DÉCISION PRÉJUDICIELLE

La Curtea de Apel Iași (cour d’appel de Iași), d’office, [OMISSIS] **en vertu de l’article 267 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne (TFUE)**, demande

À LA COUR DE JUSTICE DE L’UNION EUROPÉENNE

de répondre aux questions préjudicielles suivantes :

1) L’article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail], l’article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne, la clause 4, point 1, de l’accord-cadre sur le travail à temps partiel, qui figure à l’annexe de la directive 97/81/CE [du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l’accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l’UNICE, le CEEP et la CES], et la clause 4, point 1, de l’accord-cadre sur le travail à durée déterminée, qui figure à l’annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999[, concernant l’accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée], doivent-ils être interprétés en ce sens qu’ils s’opposent à une réglementation nationale selon laquelle, en cas de cumul de contrats de travail par le même travailleur de l’enseignement préuniversitaire, à savoir un contrat à durée indéterminée à temps plein pour la fonction de base et un contrat à durée déterminée à temps partiel en régime de paiement à l’heure, ce travailleur a *droit à la rémunération afférente au congé annuel payé calculée uniquement pour la fonction de base* ?

2) La clause 4, point 1, de l’accord-cadre sur le travail à temps partiel, qui figure à l’annexe de la directive 97/81, la clause 4, point 1, de l’accord-cadre sur le travail à durée déterminée, qui figure à l’annexe de la directive 1999/70, et l’article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doivent-ils être interprétés en ce sens qu’ils s’opposent à une réglementation et à une pratique nationales qui font obstacle, en cas de cumul de contrats de travail par le personnel enseignant de

l'enseignement préuniversitaire, à savoir un contrat à durée indéterminée à temps plein pour la fonction de base et un contrat à durée déterminée à temps partiel en régime de paiement à l'heure, à ce que l'indemnité de repas soit octroyée au prorata du temps de travail effectif accompli sur la base du contrat à durée déterminée à temps partiel et à ce que celle-ci soit incluse dans la détermination du montant de l'indemnité de congé annuel ?

I. L'objet du litige. Les faits pertinents

1. La partie défenderesse en appel et requérante en première instance, Uniunea Sindicală « Didactica » Vaslui (ci-après la « requérante »), au nom et pour le compte des membres du syndicat KM, LN, HT, JC, BF, AX, TK, MG, DB, EJ, RL, DV, MR et GP (ci-après, ensemble, les « requérants »), a demandé à ce que la partie appelante en appel et défenderesse en première instance, Școala Gimnazială « Mihai Eminescu » Vaslui (ci-après la « défenderesse »), soit condamnée à calculer et à verser aux membres du syndicat représentés, d'une part, les indemnités de congé annuel dues et non perçues, correspondant à l'activité exercée en régime de paiement à l'heure, montants actualisés en fonction du taux de l'inflation et majorés des intérêts légaux de retard calculés à compter de la date à laquelle ces droits auraient dû être payés (à compter de la date d'échéance) et jusqu'à la date du paiement effectif, pour les périodes correspondant aux contrats individuels de travail en régime de paiement à l'heure, ainsi que, d'autre part, les indemnités de repas (au prorata du temps de travail effectif) dues et non perçues, correspondant à l'activité exercée en régime de paiement à l'heure, montants actualisés en fonction du taux de l'inflation et majorés des intérêts légaux de retard calculés à compter de la date à laquelle ces droits auraient dû être payés (à compter de la date d'échéance) et jusqu'à la date du paiement effectif, pour les périodes correspondant aux contrats individuels de travail en régime de paiement à l'heure.

En fait, la requérante a fait valoir que les membres du syndicat représentés avaient conclu des contrats individuels de travail à temps plein, auxquels sont venus se superposer des contrats à durée déterminée en régime de paiement à l'heure conclus avec la défenderesse [OMISSIS].

La requérante a également fait valoir que les membres du syndicat n'avaient pas bénéficié de l'indemnité de congé et de l'indemnité de repas correspondant à l'activité exercée en régime de paiement à l'heure, conformément aux contrats individuels de travail en vigueur au cours des trois années précédant la date d'introduction du présent recours, et a demandé à ce que la défenderesse soit condamnée à octroyer ces droits.

2. La partie défenderesse n'a pas présenté de mémoire en défense.

3. Le jugement rendu en première instance

Par jugement civil n° 300 du 17 mars 2023, le Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui, Roumanie) a fait droit au recours et a enjoint à la défenderesse de calculer et de verser aux membres du syndicat représentés l'indemnité de congé annuel correspondant aux salaires perçus en régime de paiement à l'heure, conformément aux contrats individuels de travail à durée déterminée conclus, montants actualisés en fonction du taux de l'inflation à la date du paiement effectif, ainsi que les intérêts légaux sur ces montants, calculés à compter de la date d'échéance et jusqu'à la date du paiement effectif.

La défenderesse a été condamnée à calculer et à verser aux membres du syndicat représentés l'indemnité de repas, calculée au prorata du temps de travail effectif, jusqu'à la date de résiliation du contrat individuel de travail de chaque membre du syndicat représenté, montant actualisé en fonction du taux de l'inflation à la date du paiement effectif, ainsi que les intérêts légaux sur ces montants, calculés à compter de la date d'échéance et jusqu'à la date du paiement effectif.

Le Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui), statuant en première instance, a retenu ce qui suit :

« Le personnel enseignant, y compris les enseignants exerçant des fonctions d'encadrement dans les établissements d'enseignement préuniversitaire, peut également être rémunéré à l'heure, conformément aux dispositions de la loi n° 1/2011, telle que modifiée et complétée ultérieurement, et de l'Ordinul nr. 4827/2018 pentru aprobarea Normelor metodologice privind salarizarea prin plata cu ora pentru personalul didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control, precum și pentru cadrele didactice metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar de stat și unitățile conexe (arrêté n° 4827/2018 portant approbation des modalités d'application concernant la rémunération à l'heure du personnel enseignant, de direction, d'encadrement et de contrôle et des enseignants exerçant des fonctions d'encadrement dans les établissements d'enseignement préuniversitaire d'État et les établissements connexes, ci-après l'«arrêté n° 4827/2018»).

[Le Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui) relève que] la rémunération à l'heure présuppose une activité d'enseignement exercée par un enseignant titulaire en sus de l'activité d'enseignement de base ou pour une période déterminée, en vertu d'un contrat individuel de travail distinct.

Il ressort de la lecture combinée des dispositions du Codul muncii (code du travail roumain) que le droit au congé annuel est constitué de deux éléments indissociables, à savoir un élément extrapatrimonial, consistant dans la réalisation même du congé par la suspension de l'obligation pour le salarié de travailler, et un

élément patrimonial, comprenant les droits dus au salarié au cours de la période de congé annuel.

La période concernée correspondait aux vacances scolaires et les membres du syndicat représentés étaient en congé annuel au cours de celle-ci, de sorte que la discussion porte sur l'indemnité de congé annuel, à savoir l'élément patrimonial.

Ni la loi n° 1/2011 ni l'arrêté n° 4827/2018 ne contiennent de dispositions relatives au versement de l'indemnité de congé annuel aux salariés relevant du régime de paiement à l'heure.

Toutefois, le [Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui)] retient que, par une série d'actes administratifs réglementaires adoptés par le Ministerul Educației (ministère de l'Éducation), à savoir l'arrêté n° 5559/2011 (modifié par [l'arrêté n°] 5411/2012) et [l'arrêté] n° 4050/2021, il a été établi que "Les enseignants en activité qui exercent également une activité en régime de paiement à l'heure ont droit au congé annuel payé uniquement pour la fonction de base pour laquelle le contrat individuel de travail a été conclu."

Le Tribunalul [Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui)] relève que l'article 144, paragraphe 1, du code du travail, aux termes duquel "[l]e droit au congé annuel payé est garanti à tous les salariés", est une disposition légale impérative dont la force juridique est supérieure à celle des deux arrêtés [susmentionnés], qui sont des actes administratifs réglementaires.

La hiérarchie des actes normatifs est établie en fonction de l'importance des relations sociales réglementées (le contenu normatif) et de la place de l'autorité émettrice parmi les autorités publiques. Sur la base de ces deux éléments, la hiérarchie des actes normatifs détermine la force juridique de ces derniers.

Un principe de droit veut que les actes normatifs de rang inférieur soient adoptés dans les limites et le respect des règles de rang supérieur les régissant.

Ainsi, aux termes de l'article 1^{er}, paragraphe 5, de la Constitution, "[e]n Roumanie, le respect de la Constitution, de sa primauté et des lois est obligatoire".

Le litige porte sur la question de savoir si les membres du syndicat qui ont travaillé de manière cumulée, sur la base de plusieurs contrats individuels de travail distincts, peuvent se voir octroyer un congé annuel payé uniquement par l'établissement où ils exercent leur fonction de base, ou bien s'ils peuvent également se voir octroyer un congé annuel par les établissements où ils exercent une activité en régime de paiement à l'heure.

Eu égard à l'arrêté n° 5559/2011 (modifié par [l'arrêté n°] 5411/2012) et à l'arrêté n° 4050/2021, le [Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui)] vérifiera la conformité du droit national avec les directives de l'Union en la matière.

Le droit de l'Union a un effet direct ou indirect sur la législation des États membres et fait partie intégrante du système juridique de chaque État membre. Le principe de primauté du droit de l'Union repose sur l'idée selon laquelle ce dernier prime dès lors qu'un élément relevant du droit national d'un État membre entre en conflit avec un élément relevant du droit de l'Union.

Ainsi, conformément à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 2003, L 299, p. 9), les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. [Aux termes du paragraphe 2 de cet article], la période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

Conformément à la clause 4, relative au principe de non-discrimination, [qui figure à l'annexe] de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 14, p. 9), “[p]our 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.”

Ainsi, dès lors que le droit national permet de dépasser les 48 heures de travail hebdomadaire dans l'exécution de contrats de travail conclus avec des employeurs différents ou avec le même employeur, dans le cadre du cumul de fonctions, l'octroi du congé annuel doit être reconnu pour chaque contrat pris individuellement.

Aux termes de l'article 7 de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 1993, L 307, p. 18), “[l]es États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.”

En outre, la Cour de justice de l'Union européenne a examiné l'élément patrimonial du droit au congé annuel des employés à temps partiel dans l'arrêt du 11 novembre 2015, *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745). Ainsi, dans cet arrêt, la Cour a expressément jugé que : “[l]a clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel [...] et l'article 7 de la directive 2003/88 doivent être interprétés en ce sens que le calcul des droits au congé annuel payé doit être effectué selon les mêmes principes (...).”

Dans sa jurisprudence, la Cour a jugé que “le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 93/104” (arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18). “Le droit au congé annuel, consacré à l’article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne et à l’article 7 de la directive 2003/88, a une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l’exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d’une part, et disposer d’une période de détente et de loisirs, d’autre part” (arrêt du 10 septembre 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542).

Toujours selon la Cour, “(...) il résulte d’une jurisprudence constante de la Cour que, dans tous les cas où les dispositions d’une directive apparaissent, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises, les particuliers sont fondés à les invoquer devant les juridictions nationales à l’encontre de l’État, soit lorsque celui-ci s’est abstenu de transposer dans les délais la directive en droit national, soit lorsqu’il en a fait une transposition incorrecte” (voir, notamment, arrêt du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, point 103 et jurisprudence citée).

Or, l’article 7 de la directive 2003/88 satisfait à ces critères, étant donné qu’il met à la charge des États membres, dans des termes non équivoques, une obligation de résultat précise et qui n’est assortie d’aucune condition quant à l’application de la règle qu’elle énonce, consistant à faire bénéficier tout travailleur d’un congé annuel payé d’au moins quatre semaines. Même si l’article 7 de la directive 2003/88 laisse aux États membres une certaine marge d’appréciation lorsqu’ils adoptent les conditions d’obtention et d’octroi du droit au congé annuel payé qu’il énonce, cette circonstance n’affecte cependant pas le caractère précis et inconditionnel de l’obligation prescrite par cet article. Il convient, à cet égard, de noter que l’article 7 de la directive 2003/88 ne figure pas parmi les dispositions de ladite directive auxquelles son article 17 permet de déroger. Il est donc possible de déterminer la protection minimale qui doit, en tout état de cause, être mise en œuvre par les États membres en vertu de cet article 7 [OMISSIS].

En ce qui concerne la directive 97/81, la Cour a procédé à un examen approfondi de son champ d’application matériel dans l’arrêt du 10 juin 2010, Bruno e.a. (C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329), où elle a jugé que “ 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). 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. (...)"

Selon la Cour, "la définition de la notion de 'travailleurs à temps partiel' au sens de cet accord-cadre, énoncée à la clause 3, point 1, de celui-ci, englobe l'ensemble des travailleurs, sans opérer de distinction selon la qualité publique ou privée de l'employeur auquel ils sont liés."

En faisant une application combinée des dispositions de la directive 2003/88 et de la clause 4, point 1, relative au principe de non-discrimination, [qui figure à l'annexe] de la directive 97/81, le [Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui)] constate que les dispositions interdisant l'octroi du congé annuel sont incompatibles avec les dispositions des directives de l'Union en la matière.

Le fait d'admettre la possibilité d'appliquer les dispositions des deux arrêtés limitant et restreignant le droit du salarié qui cumule les contrats de travail au congé annuel avant la date susmentionnée équivaut à reconnaître implicitement la possibilité de restreindre l'exercice de tout élément constitutif du droit au congé annuel, y compris l'élément extrapatrimonial.

L'article 144, paragraphe 2, du code du travail dispose que le droit au congé annuel ne peut faire l'objet d'aucune cession, renonciation ou limitation.

En outre, l'adoption du nouveau code du travail en 2003 a emporté abrogation de plusieurs actes normatifs, dont la Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcții (loi n° 2/1991 sur le cumul de fonctions), ce qui révèle l'intention du législateur de corrélérer et d'adapter la relation juridique de travail aux nouvelles règles. L'abrogation de l'article 3, paragraphe 1, de la décision du gouvernement n° 250/1992 par la loi n° 31/2020 visait également la suppression d'une disposition légale qui n'était pas conforme au droit de l'Union.

Dès lors que le droit de l'Union doit être appliqué de manière prioritaire, le [Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui)] constate qu'il convient de reconnaître au salarié qui cumule sa fonction de base, exercée à temps plein, avec d'autres fonctions, exercées à temps partiel, le bénéfice du congé annuel pour chaque contrat de travail pris individuellement. Par conséquent, cette juridiction enjoint à la défenderesse de calculer et de verser aux membres du syndicat représentés, en fonction de la situation d'emploi de chaque partie requérante [OMISSIS], l'indemnité de congé annuel correspondant aux salaires perçus en régime de paiement à l'heure, montants actualisés en fonction du taux de l'inflation à la date du paiement effectif, ainsi que les intérêts légaux sur ces montants, calculés à compter de la date d'échéance et jusqu'à la date du paiement effectif.

Le fait que la défenderesse n'a pas versé à l'échéance aux membres du syndicat représentés l'indemnité de congé annuel correspondant aux salaires perçus en régime de paiement à l'heure leur a causé un préjudice, et il convient d'actualiser le montant en fonction du taux de l'inflation à la date du paiement effectif. (...) En

cas d'exécution tardive d'une obligation de verser une somme d'argent, indépendamment du point de savoir si l'obligation est de source contractuelle ou délictuelle, les dommages-intérêts sous forme d'intérêts légaux sont dus, sans qu'il soit nécessaire de démontrer l'existence d'un préjudice et sans qu'il ne puisse être porté atteinte au principe de la réparation intégrale du préjudice. Les intérêts légaux sont accordés pour compenser le manque à gagner subi par le créancier du fait que le débiteur n'a pas exécuté son obligation en temps utile (lucrum cessans).

(...)

En ce qui concerne le deuxième chef de conclusions, tendant à ce qu'il soit enjoint à la défenderesse de calculer et de verser aux membres du syndicat représentés les indemnités de repas (au prorata du temps de travail effectif) dues et non perçues, correspondant à l'activité exercée en régime de paiement à l'heure, le [Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui)] constate ce qui suit :

L'article 18 de la Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (loi n° 153/2017 relative à la rémunération du personnel payé sur des fonds publics, ci-après la "loi n° 153/2017") dispose : "1. À compter du 1^{er} décembre 2018, les ordonnateurs sont tenus d'octroyer mensuellement des indemnités de repas représentant un douzième de deux salaires nationaux de base minimaux bruts garantis [OMISSIS] (...) 2. Les indemnités de repas visées au paragraphe 1 sont octroyées au prorata du temps de travail effectif du mois antérieur, dans le respect de l'article 25, paragraphe 1."

Le refus de la défenderesse d'octroyer aux membres du syndicat représentés l'indemnité de repas au prorata du temps de travail effectif n'est pas justifié. La défenderesse ne saurait modifier le cadre légal imposé par la loi n° 153/2017, dès lors que ce texte n'opère aucune distinction quant à la nature du contrat.

Eu égard à ce qui précède, le [Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui)] fait également droit à ce chef de conclusions et enjoint à la défenderesse de calculer et de verser aux membres du syndicat représentés l'indemnité de repas, calculée au prorata du temps de travail effectif, jusqu'à la date de résiliation des contrats individuels de travail. En outre, il est fait droit aux chefs de conclusions accessoires relatifs aux intérêts légaux et à l'actualisation en fonction du taux de l'inflation, à compter de la date d'échéance et jusqu'à la date du paiement effectif, pour les motifs exposés en détail ci-dessus dans le cadre de l'examen du premier chef de conclusions. »

Le jugement a été rendu avec l'opinion dissidente formulée par un membre de la formation, assistant de justice, avec une voix consultative, qui a indiqué ce qui suit :

[«] (...)

Eu égard à l'objet de l'affaire, je considère que l'établissement scolaire respecte le droit à l'octroi du congé annuel payé, mais uniquement pour la fonction de base, et non pour celle en régime de paiement à l'heure, les membres du syndicat étant également employés en tant qu'enseignants à temps plein.

D'autre part, les enseignants ont droit à 62 jours ouvrables de congé annuel payé pendant la période des vacances scolaires.

Selon moi, un tel régime de paiement à l'heure a été mis en place afin d'assurer la continuité de l'activité d'enseignement. En effet, il existe des situations où le titulaire du poste est dans l'incapacité de travailler et, pour assurer cette continuité, le chef d'établissement conclut un contrat individuel de travail en régime de paiement à l'heure.

Enfin, une autre raison justifiant la mise en place d'un tel système est la volonté d'assurer l'exercice normal de l'activité d'enseignement dans les zones difficiles d'accès, où le personnel est insuffisant, par l'emploi d'un titulaire de poste travaillant également en régime de paiement à l'heure.

J'estime qu'il n'y a pas eu violation du droit de l'Union, à savoir l'article 7 de la directive 2003/88 (...) et la clause 4 [qui figure à l'annexe] de la directive 97/81.

Il ressort de l'examen des deux textes invoqués par la requérante que le droit de l'Union laisse une marge d'appréciation à chaque État membre quant aux modalités d'octroi du congé annuel.

(...)

J'estime que la solution choisie par le ministère compétent est juste, légale et conforme à la réalité du domaine de l'enseignement, de sorte que les demandes de paiement des indemnités de congé annuel au bénéfice des enseignants qui exercent une activité en régime de paiement à l'heure auraient dû être rejetées comme non fondées.

En ce qui concerne le chef de conclusions tendant à ce qu'il soit enjoint à la défenderesse de calculer et de verser les indemnités de repas (au prorata du temps de travail effectif) correspondant à l'activité exercée en régime de paiement à l'heure, je retiens ce qui suit :

Les membres du syndicat représentés exercent une activité d'enseignement de base et une activité supplémentaire en régime de paiement à l'heure. L'indemnité de repas octroyée aux salariés vise à préserver l'élément le plus important de leur condition physique, à savoir le maintien de leur état de santé par la fourniture permanente des aliments nécessaires à l'organisme humain.

L'octroi de l'indemnité de repas vise également à assurer une nutrition équilibrée, en vue du maintien d'un état de santé optimal, par la prévention des conditions

pathologiques à composante nutritionnelle et par la promotion, le maintien et le rétablissement de la santé par des moyens diététiques.

Dès lors que les membres du syndicat représentés bénéficient de l'indemnité de repas pour leur fonction de base, j'estime qu'ils ne peuvent pas en bénéficier également pour la fonction qu'ils exercent en régime de paiement à l'heure.

D'autre part, ainsi que je l'ai indiqué, les ordonnateurs sont tenus d'octroyer mensuellement des indemnités de repas représentant un douzième de deux salaires nationaux de base minimaux bruts garantis, de sorte que le niveau de cette indemnité est connu avant son octroi.

J'estime que les termes "*sont octroyés au prorata du temps de travail effectif du mois antérieur*", figurant à l'article 18, paragraphe 2, de la loi n° 153/2017, visent le nombre de jours travaillés et non pas le nombre d'heures travaillées, comme allégué dans la requête introductive d'instance. [»]

4. Seule la défenderesse a interjeté appel du jugement ayant fait droit au recours introduit par la requérante, en faisant valoir que ce jugement était illégal, en ce que la juridiction de première instance avait fait une erreur d'appréciation quant à l'octroi de l'indemnité de congé annuel.

La défenderesse cite l'article 3 de l'arrêté n° 4827/2018, lu en combinaison avec l'article 9 des modalités d'application.

Elle fait valoir que c'est le salaire de base de l'enseignant employé qui est utilisé pour calculer la rémunération horaire afférente aux postes d'enseignant vacants/réservés, en tenant compte de l'échelon d'expérience dans l'enseignement et du grade correspondant.

Les primes suivantes s'ajoutent, le cas échéant, au salaire de base : la prime d'enseignement spécial, la prime pour les zones isolées, la prime pour activité d'enseignement dans le système pénitentiaire et la prime pour enseignement simultané.

La rémunération horaire dans l'enseignement préuniversitaire est calculée en rapportant le salaire de base calculé conformément au paragraphe 2 au nombre d'heures relevant du temps de travail pédagogique, comme suit : [«] a) 1/72 pour un temps de travail pédagogique de 18 heures par semaine ; b) 1/64 pour un temps de travail pédagogique de 16 heures par semaine dans l'enseignement spécial ; c) 1/96 pour un temps de travail pédagogique de 24 heures par semaine, dans le cas des instituteurs, des entraîneurs dans les palais et clubs d'enfants, des professeurs de formation pratique et des maîtres-formateurs ; (d) 1/80 pour un temps de travail pédagogique de 20 heures par semaine, dans le cas des instituteurs-éducateurs, des professeurs-éducateurs, des maîtres formateurs et des professeurs de formation pratique dans l'enseignement spécial ; e) 1/80 pour les professeurs et les instituteurs de l'enseignement primaire ; f) 1/100 pour les

professeurs, les éducatrices et les instituteurs de l'enseignement maternel », [étant précisé que cette disposition] ne fait aucune mention de l'indemnité de congé annuel. [Selon la défenderesse,] il ressort indubitablement des dispositions légales [pertinentes], d'une part, que le législateur a considéré que l'indemnité de congé annuel ne devait être octroyée que pour le temps de travail de base et, d'autre part, que l'exercice d'une activité d'enseignement rémunérée à l'heure doit être considéré comme un acte additionnel au contrat de base et ne doit pas bénéficier de cette indemnité de congé annuel.

[La défenderesse] invoque les dispositions de l'Ordinul nr. 4050 din 29 iunie 2021 pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă a personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat (arrêté n° 4050, du 29 juin 2021, portant approbation des modalités d'application concernant le congé annuel du personnel enseignant, de direction, d'encadrement et de contrôle et du personnel de recherche de l'enseignement d'État, ci-après l'« arrêté n° 4050 du 29 juin 2021 »), en faisant valoir que les requérants sont des enseignants et bénéficient de 62 jours ouvrables de congé annuel payé pendant la période des vacances scolaires. Un tel régime de paiement à l'heure a été mis en place afin d'assurer la continuité de l'activité d'enseignement. En effet, il existe des situations où le titulaire du poste est dans l'incapacité de travailler et, pour assurer cette continuité, le chef d'établissement conclut un contrat individuel de travail en régime de paiement à l'heure. En outre, l'exercice normal de l'activité d'enseignement doit être assuré dans les zones difficiles d'accès, où le personnel est insuffisant, par l'emploi d'un titulaire de poste travaillant également en régime de paiement à l'heure. Ces éléments ne seraient pas contraires au droit de l'Union.

La défenderesse cite l'article 78 de la loi n° 24 du 27 mars 2000 et estime que, dans cette situation, les ordres et les instructions émanant du ministère compétent priment et ne doivent pas être lus en combinaison avec les dispositions générales prévues par le code du travail.

La défenderesse fait également valoir que la juridiction de première instance n'a pas tenu compte du fait que l'octroi de l'indemnité de repas entraîne le dépassement du plafond de 30 % du montant des salaires de base, comme le prévoit également l'article 25 de la loi n° 153 de 2017.

En outre, les requérants bénéficient de l'indemnité de repas pour la fonction de base représentant un douzième de deux salaires nationaux de base minimaux bruts garantis, et l'octroi de l'indemnité de repas pour l'activité exercée en régime de paiement à l'heure signifierait qu'ils percevraient une rémunération supplémentaire par le dépassement du plafond prévu à l'article 18 de la loi n° 153/2017, telle que modifiée et complétée ultérieurement.

En droit, [la défenderesse invoque] la Legea educației naționale (loi sur l'éducation nationale) n° 1 du 5 janvier 2011, la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului [plătit] din fonduri publice (loi-cadre n° 153/2017 relative

à la rémunération du personnel payé sur des fonds publics), l'arrêté n° 4050 du 29 juin 2021 et l'Ordinul nr. 5411 din 23 august 2012 pentru modificarea articolul 5 din Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (arrêté n° 5411, du 23 août 2012, modifiant l'article 5 des modalités d'application concernant le congé annuel du personnel enseignant).

5. Les faits

En l'espèce, les requérants ont conclu avec la défenderesse, un collègue, des contrats de travail à durée indéterminée à temps plein, en tant que personnel enseignant ou personnel enseignant auxiliaire. La requérante KM a conclu un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein avec un autre établissement scolaire, à savoir un lycée. Au cours des années scolaires 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, chacun des requérants a également conclu avec la défenderesse, de manière cumulée, un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel, pour la période allant de septembre à juin de l'année scolaire concernée (pour un temps de travail hebdomadaire variable, pouvant être de quatre heures, sept heures, deux heures, 20 heures, 18 heures, etc.).

Chaque contrat de travail à temps partiel contenait un chapitre 1, intitulé « Le congé », où il était stipulé que, « conformément aux dispositions du code du travail n° 53/2003, le congé est accordé uniquement pour le temps de travail de base et les retraités se voient octroyer des droits salariaux calculés en fonction du temps de travail effectif ». Il convient de relever que, en l'espèce, aucun des requérants n'est un enseignant retraité.

Il ressort des pièces produites par la défenderesse que :

- entre septembre 2019 et septembre 2020, la requérante BF (qui occupe également le poste de directrice de l'établissement scolaire) a bénéficié de 41 jours de congé annuel et la requérante RL a bénéficié de 38 jours de congé annuel pris, tandis que les autres requérants ont intégralement bénéficié de la période de 62 jours de congé annuel ;
- entre septembre 2020 et août 2021, la requérante BF a bénéficié de 40 jours de congé annuel, DB a bénéficié de 38 jours de congé annuel, RL a bénéficié de 37 jours de congé annuel et les autres requérants ont intégralement bénéficié de la période de 62 jours de congé annuel ;
- entre septembre 2021 et août 2022, la requérante BF a bénéficié de 27 jours de congé annuel, la requérante RL a bénéficié de 47 jours de congé annuel et les autres requérants ont intégralement bénéficié de la période de 62 jours de congé annuel ;
- entre septembre 2022 et août 2023, la requérante BF a bénéficié de 35 jours de congé annuel, les requérants LN, JC, AX, EJ et MR ont chacun bénéficié de

59 jours de congé annuel, le requérant DB a bénéficié de 35 jours de congé annuel, la requérante TK a bénéficié de 60 jours de congé annuel, la requérante GP a bénéficié de 61 jours de congé annuel et la requérante RL a bénéficié de 38 jours de congé annuel.

Les droits pécuniaires afférents aux périodes de congé prises et l'indemnité de repas ont été déterminés uniquement par rapport aux revenus afférents au temps de travail de base (le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein), ce qui a été expressément reconnu par la défenderesse.

En outre, dans le cas des contrats en régime de paiement à l'heure, les enseignants sont rémunérés pro rata temporis, en pourcentage équivalent au temps de travail convenu, appliqué exclusivement au salaire mensuel brut de base, à l'exclusion d'autres éléments des revenus mensuels (primes, indemnités, paiements additionnels).

En l'espèce, les requérants demandent l'octroi des différences de droits pécuniaires découlant du calcul des indemnités de congé et de l'octroi de l'indemnité de repas déterminés pro rata temporis, par rapport également à l'activité salariée exercée en vertu des contrats à durée déterminée à temps partiel conclus en régime de paiement à l'heure.

6. Les positions des parties

La requérante a déposé des conclusions relatives à l'opportunité de saisir la Cour, en faisant valoir qu'une telle saisine n'était pas nécessaire, étant donné que le droit de l'Union bénéficie de la primauté et de l'effet direct.

La défenderesse a demandé la saisine de la Cour et le sursis à statuer.

7. Les dispositions du droit de l'Union applicables ou pertinentes en l'espèce

Article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »)

« Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. »

Article 7 de la directive 2003/88

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

[Annexe de la] directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43)

« Principe de non-discrimination (clause 4)

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

[...]

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

[Annexe de la] directive 97/81

« 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. »

8. Les dispositions nationales applicables en l'espèce. La jurisprudence nationale pertinente

1) Le droit matériel applicable en l'espèce

A) La loi n° 1/2011 (abrogée par la loi n° 198/2023 et la loi n° 199/2023 à compter du 3 septembre 2023)

– Article 254 – « 1. Le personnel enseignant peut être employé dans les établissements d'enseignement ou dans les consortiums scolaires sur la base de

contrats de travail individuels à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée d'une année scolaire au maximum, renouvelables et en régime de paiement à l'heure, dans les conditions prévues par la loi. »

– *Article 267* – « 1. Les enseignants bénéficient de 62 jours ouvrables de congé annuel payé pendant la période des vacances scolaires. Dans des cas dûment justifiés, la direction de l'établissement d'enseignement peut interrompre le congé légal et les intéressés sont rémunérés pour le travail effectué.

[OMISSIS] 3. Le congé annuel non pris donne droit à la prise du congé restant pendant les vacances de l'année scolaire suivante. »

– *Article 269* – « Le personnel de direction, d'encadrement et de contrôle des inspections scolaires et le personnel de direction des établissements d'enseignement préuniversitaire et des établissements connexes bénéficient du congé annuel conformément au code du travail. »

– *Article 270* – « Les modalités d'application relatives à la prise du congé légal sont élaborées par le Ministerul Educației și Cercetării (ministère de l'Éducation et de la Recherche) en concertation avec les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau des branches de l'enseignement. »

B) Le code du travail

Article 35 (Le cumul de fonctions)

« 1. Tout salarié a le droit de travailler auprès d'employeurs différents ou d'un même employeur, sur la base de contrats individuels de travail, sans chevauchement des horaires de travail, en bénéficiant du salaire correspondant à chacun d'entre eux. Aucun employeur ne peut appliquer un traitement défavorable au salarié qui exerce ce droit.

2. Les dispositions du paragraphe 1 sont sous réserve des cas où la loi prévoit des incompatibilités pour le cumul de certaines fonctions. »

Article 106 « 1. Le salarié sous contrat de travail à temps partiel jouit des droits des salariés à temps plein, dans les conditions prévues par la loi et par les conventions collectives de travail applicables.

2. Les droits salariaux sont octroyés au prorata du temps de travail effectif, par rapport aux droits établis pour la durée normale de travail. »

Article 150 « 1. Pour la période de congé annuel, le salarié bénéficie d'une indemnité de congé, qui ne peut être inférieure au salaire de base, ainsi que des indemnités et des primes à caractère permanent dues pour cette période, prévues dans le contrat individuel de travail.

2. L'indemnité de congé annuel correspond à la moyenne journalière des droits salariaux prévus au paragraphe 1 sur les trois derniers mois précédant celui au cours duquel le congé est pris, multipliée par le nombre de jours de congé.

[OMISSIS] »

C) Loi n° 153/2017, telle que modifiée ultérieurement, publiée au *Monitorul Oficial al României* n° 492 du 28 juin 2017

Annexe I – Groupe professionnel des fonctions budgétaires « enseignement », point B. « Réglementation spécifique au personnel enseignant » :

Article 11 – « Le personnel enseignant bénéficie du droit au congé annuel, conformément à la loi n° 1/2011, telle que modifiée et complétée ultérieurement, et perçoit une indemnité de congé annuel calculée conformément aux dispositions légales applicables au personnel rémunéré sur des fonds publics.

Article 12 – 1. Le personnel enseignant, de direction, d'encadrement et de contrôle, y compris les enseignants exerçant des fonctions d'encadrement dans les établissements d'enseignement préuniversitaire, peut également être rémunéré à l'heure ou de manière cumulée, conformément à la loi n° 1/2011, telle que modifiée et complétée ultérieurement. Le calcul pour la rémunération à l'heure ou cumulative se fait sur la base du temps de travail pédagogique prévu par la loi n° 1/2011, telle que modifiée et complétée ultérieurement.

2. Les modalités d'application des dispositions figurant au paragraphe 1 sont établies par arrêté du ministre de l'Éducation et de la Recherche. »

D) Ordinul nr. 4165 din 24 iulie 2018 pentru aprobarea Normelor metodologice privind întocmirea proiectului de încadrare, respectiv a planului de încadrare a personalului didactic de predare din unitățile de învățământ preuniversitar și încadrarea în regim de plată cu ora a personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar (arrêté n° 4165, du 24 juillet 2018, portant approbation des modalités d'application concernant l'élaboration du projet et du plan d'emploi du personnel enseignant des établissements d'enseignement préuniversitaire ainsi que l'emploi en régime de paiement à l'heure du personnel enseignant des établissements d'enseignement préuniversitaire), publié au *Monitorul Oficial al României* n° 699 du 10 août 2018

Article 3 « [OMISSIS] 6. Si, à la suite de l'attribution d'un nombre minimal de classes avec les heures afférentes à un enseignant titulaire, il résulte un dépassement du temps de travail pédagogique d'enseignement-apprentissage-évaluation établi conformément à l'article 262, paragraphe 3, de la loi n° 1/2011, telle que modifiée et complétée ultérieurement, ces heures sont intégrées à un poste pédagogique d'enseignement vacant et sont attribuées au même enseignant, en étant rémunérées en *régime de paiement à*

l'heure, en fonction de sa qualification, de son grade et de son ancienneté dans l'enseignement, conformément à l'article 2, paragraphe 4. »

Article 6 – « 1. Le personnel enseignant qualifié peut être employé en régime de paiement à l'heure à un poste d'enseignement ou à une chaire jusqu'à la fin des cours dispensés aux élèves/à la petite enfance ou jusqu'au retour au poste/à la chaire du titulaire au cours de l'année scolaire.

2. Les tâches spécifiques à l'activité exercée en régime de paiement à l'heure par le personnel enseignant sont prévues dans le contrat individuel de travail, distinct du contrat afférent à la fonction de base et conclu en vue de l'exercice des activités d'enseignement en régime de paiement à l'heure, et comprennent les activités d'enseignement-apprentissage-évaluation avec la petite enfance et les élèves dans la salle de classe ainsi que les activités de formation méthodologique et scientifique, d'évaluation de la petite enfance et des élèves et d'enseignement complémentaire.

3. Les enseignants titulaires, les enseignants qualifiés employés sous contrat individuel de travail à durée déterminée, les enseignants provenant d'autres secteurs d'activité et les enseignants retraités peuvent être employés sur des postes d'enseignants vacants en régime de paiement à l'heure à concurrence du nombre maximal d'heures hebdomadaires de travail pédagogique d'enseignement-apprentissage-évaluation et de formation pratique et/ou d'examens de fin de cycle d'études, conformément aux plans-cadres d'enseignement, déterminé conformément à l'article 262, paragraphe 3, de la loi n° 1/2011, telle que modifiée et complétée ultérieurement.

4. Dans des cas exceptionnels, pour les matières où le personnel enseignant qualifié fait défaut, le conseil d'administration de l'établissement d'enseignement peut approuver le dépassement du nombre maximal d'heures hebdomadaires de travail pédagogique d'enseignement-apprentissage-évaluation et de formation pratique, en régime de paiement à l'heure, pour les enseignants titulaires et retraités, dans le respect d'un nombre minimal de douze heures de repos entre deux périodes de travail.

5. Les enseignants employés sur un poste, conformément à l'article 262, paragraphe 3, de la loi n° 1/2011, telle que modifiée et complétée ultérieurement, les éducatrices, instituteurs et professeurs de l'enseignement maternel et primaire peuvent être employés en régime de paiement à l'heure, sur la base d'un contrat individuel de travail, distinct du contrat afférent à la fonction de base et précisant le nombre total d'heures hebdomadaires effectives d'enseignement-apprentissage-évaluation avec la classe, le groupe d'élèves ou la petite enfance, dans le respect d'un nombre minimal de douze heures de repos entre deux périodes de travail. »

[OMISSIS]

E) Ordinul nr. 5559 din 7 octombrie 2011 pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (arrêté n° 5559, du 7 octobre 2011, portant approbation des modalités d'application concernant la prise du congé annuel par le personnel enseignant, ci-après l'« arrêté n° 5559 du 7 octobre 2011 »), publié au *Monitorul Oficial al României* n° 723 du 13 octobre 2011

Article 5 – « 1. Les enseignants en activité qui exercent également une activité en régime de paiement à l'heure ont droit au congé annuel payé uniquement pour la fonction de base pour laquelle le contrat de travail a été conclu.

2. Les enseignants retraités sous contrat de travail à durée déterminée en régime de paiement à l'heure, à temps plein ou à temps partiel, bénéficient du congé annuel au prorata du temps de travail effectif, calculé conformément à l'article 2, paragraphe 5. »

F) Arrêté n° 4050 du 29 juin 2021

Article 3 – « 2. L'enseignant qui a exercé une activité d'enseignement pendant une partie de l'année scolaire ou universitaire a droit à un congé annuel d'une durée calculée au prorata de la période travaillée au cours de cette année scolaire ou universitaire.

[OMISSIS]

5. Les enseignants employés à temps partiel bénéficient du congé annuel au prorata du temps de travail effectif, calculé conformément aux paragraphes 2 à 4. Les enseignants employés à temps partiel dans deux ou plusieurs établissements d'enseignement ont droit au congé annuel au niveau de chaque établissement d'enseignement, au prorata du temps travaillé. »

Article 4 – « 1. Les enseignants qui, au cours d'une année scolaire ou universitaire, exercent leur activité successivement dans plusieurs établissements d'enseignement se voient octroyer le congé annuel par l'établissement où ils travaillent au début des vacances scolaires. Dans ces cas de figure, l'indemnité de congé est à la charge de tous les établissements d'enseignement où ils ont été employés, au prorata de la période travaillée dans chacun d'eux au cours de l'année scolaire ou universitaire concernée.

(...) »

Article 5 – « 1. Les enseignants en activité qui exercent également une activité en régime de paiement à l'heure ont droit au congé annuel payé uniquement pour la fonction de base pour laquelle le contrat individuel de travail a été conclu.

2. Les enseignants retraités sous contrat de travail à durée déterminée en régime de paiement à l'heure, à temps plein ou à temps partiel, bénéficient du congé annuel au prorata du temps de travail effectif, calculé conformément à l'article 2, paragraphe 5. »

G) Loi n° 153/2017

Article 18 – « 1. À compter du 1^{er} décembre 2018, les ordonnateurs sont tenus d'octroyer mensuellement des indemnités de repas représentant un douzième de deux salaires nationaux de base minimaux bruts garantis [OMISSIS].

[OMISSIS]

2. Les indemnités de repas visées au paragraphe 1 sont octroyées au prorata du temps de travail effectif du mois antérieur, dans le respect de l'article 25, paragraphe 1.

(...)

[OMISSIS] »

II. La jurisprudence de la Curtea Constituțională (Cour constitutionnelle, Roumanie)

Par arrêt n° 297 du 6 mai 2021 [OMISSIS], la Curtea Constituțională (Cour constitutionnelle) a rejeté comme non fondée une exception d'inconstitutionnalité [OMISSIS] et a constaté la constitutionnalité, au regard des griefs formulés, de l'article 11 de l'annexe II de la Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice (loi-cadre n° 284/2010 relative au système uniforme de rémunération du personnel payé sur des fonds publics).

Bien que les références textuelles visent des textes abrogés, les nouveaux textes ont essentiellement maintenu les mêmes solutions réglementaires.

La Curtea Constituțională (Cour constitutionnelle) s'est prononcée sur la rémunération du congé en cas de cumul de contrats individuels de travail par un même salarié du secteur budgétaire :

« La Curtea [Constituțională] (Cour constitutionnelle) retient que la question de droit soulevée par l'auteur de l'exception est celle de l'octroi de deux indemnités afférentes aux deux congés annuels dans le cas des enseignants qui cumulent deux contrats de travail, l'auteur de l'exception faisant valoir qu'il est inconstitutionnel de n'octroyer que l'indemnité de congé afférente au contrat de travail à temps plein, dès lors qu'il convient de respecter les deux contrats individuels de travail (à temps plein et à temps partiel), y compris en ce qui concerne l'octroi du congé annuel. En réalité, la question de droit soulevée par l'auteur de l'exception est celle de savoir si la décision du gouvernement n° 250/1992 – qui régit le mode de

calcul de l'indemnité de congé en cas de cumul de fonctions – est devenue caduque en raison de la suppression de la notion de “fonction de base” par la loi n° 40/2011. Cependant, la Curtea Constituțională (Cour constitutionnelle) ne saurait se prononcer sur cette question de droit, seules les juridictions pouvant le faire.

En ce qui concerne le congé annuel, la Curtea [Constituțională] (Cour constitutionnelle) retient que celui-ci est régi, à titre général, par la section 1, intitulée “Le congé annuel et les autres congés des salariés”, du chapitre III, intitulé “Les congés”, du titre III, intitulé “Le temps de travail et le temps de repos”, de la loi n° 53/2003 portant code du travail. En vertu de l'article 145, paragraphe 1[, du code du travail], la durée minimale du congé annuel est de 20 jours ouvrables. En sus de la réglementation générale relative à la durée minimale du congé annuel, telle que prévue par le code du travail, des durées spéciales pour ce type de congé sont prévues par d'autres actes normatifs. Ainsi, l'article 103, sous a), de la loi n° 128/1997, auquel se réfèrent les dispositions législatives attaquées, dispose que les enseignants bénéficient, au cours des vacances scolaires ou universitaires, d'un congé annuel payé d'une durée d'au moins 62 jours, à l'exclusion des dimanches et des jours fériés. En ce qui concerne l'indemnité de congé annuel, l'article 150, paragraphes 1 et 2, du code du travail, dispose : “1. Pour la période de congé annuel, le salarié bénéficie d'une indemnité de congé, qui ne peut être inférieure au salaire de base, ainsi que des indemnités et des primes à caractère permanent dues pour cette période, prévues dans le contrat individuel de travail. 2. L'indemnité de congé annuel correspond à la moyenne journalière des droits salariaux prévus au paragraphe 1 sur les trois derniers mois précédant celui au cours duquel le congé est pris, multipliée par le nombre de jours de congé.”

En statuant sur l'article 145, paragraphes 1 et 2, de la loi n° 53/2003 portant code du travail (devenu l'article 150, paragraphes 1 et 2, après la republication), la Curtea [Constituțională] (Cour constitutionnelle) a jugé, par arrêt n° 385 du 17 avril 2007, publié au *Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 353 du 24 mai 2007, que ces réglementations ne constituaient qu'une mise en œuvre de l'article 41, paragraphe 2, de la Constitution, qui consacre le droit des salariés au congé annuel payé, droit qui, à l'instar des autres mesures de protection sociale du travail, est établi par la loi. *Le législateur est donc en droit de déterminer le mode de calcul du montant de l'indemnité de congé due. À cet égard, le législateur a édicté la règle selon laquelle, en cas de cumul, le salarié bénéficie d'un congé annuel correspondant uniquement à la fonction de base, et non pas également pour la fonction cumulée. Cette réglementation s'applique de la même manière à tous les salariés, sans privilège ni discrimination.*

(...) En ce qui concerne la prétendue violation de l'article 1^{er}, paragraphes 4 et 5, et de l'article 73, paragraphe 3, sous p), de la Constitution, la Curtea [Constituțională] (Cour constitutionnelle) retient que le droit au congé annuel, en tant qu'élément essentiel du contrat de travail, est établi, à titre général, par le code du travail et, à titre spécial pour les enseignants, par la loi n° 128/1997

(désormais abrogée par la loi n° 1/2011), dans le plein respect des dispositions constitutionnelles invoquées. (...)

En ce qui concerne les dispositions invoquées de l'article 16 de la Constitution relatives au principe d'égalité en droit, la Curtea [Constituțională] (Cour constitutionnelle) relève que, selon sa jurisprudence, ce principe constitutionnel suppose l'instauration d'une égalité de traitement pour des situations qui, au regard du but poursuivi, ne sont pas différentes. C'est pourquoi ledit principe n'exclut pas, mais au contraire implique, des solutions différentes pour des situations différentes [OMISSIS]. *Or, contrairement à ce que soutient l'auteur de l'exception d'inconstitutionnalité, le texte de loi attaqué n'opère pas de discrimination entre les enseignants employés également à temps partiel par un autre employeur et d'autres catégories professionnelles. Le texte de loi attaqué fait partie de l'annexe relative au personnel enseignant de la loi-cadre n° 284/2010, annexe contenant des dispositions qui lui sont spécifiques, et il n'est pas possible de conclure que ce mode de réglementation crée une discrimination par rapport à une autre catégorie socioprofessionnelle, de sorte que le texte de loi attaqué n'opère aucune discrimination fondée sur des critères sociaux.* En outre, la décision du gouvernement n° 250/1992, à laquelle se réfère le texte de loi attaqué, disposait, à son article 3, paragraphe 1, que tous les salariés du système budgétaire qui exerçaient de manière cumulée une fonction de base, à temps plein, et une autre fonction pouvaient se voir octroyer un congé annuel payé uniquement par l'établissement où ils exerçaient leur fonction de base.

Le grief formulé au regard de l'article 41, paragraphe 2, et de l'article 44 de la Constitution n'est pas non plus fondé, dès lors que le texte de loi attaqué ne nie pas le droit fondamental au congé annuel payé, mais prévoit au contraire que le personnel enseignant a droit au congé annuel. *La détermination du mode de calcul du montant de l'indemnité de congé annuel en cas de cumul de contrats de travail par le personnel budgétaire relève de la compétence exclusive du législateur et ne saurait constituer une question de constitutionnalité pour autant que le législateur reconnaît le droit au congé annuel payé.* Enfin, la Curtea [Constituțională] (Cour constitutionnelle) relève qu'elle a constamment jugé, à titre de principe, que "le législateur a le droit et l'obligation d'établir le système de rémunération dans le secteur budgétaire" [OMISSIS] et que "la détermination des principes et des conditions d'octroi des droits salariaux au personnel budgétaire relève de la compétence exclusive du législateur [OMISSIS]." »

III) La jurisprudence nationale pertinente

a) *Par jugement civil n° 476 du 18 mai 2023, le Tribunalul Arad (tribunal de grande instance d'Arad, Roumanie) a rejeté un recours [OMISSIS] ayant pour objet des droits pécuniaires.*

Le Tribunalul Arad (tribunal de grande instance d'Arad) a jugé que « [...] la requérante est une salariée du défendeur, enseignante titulaire à temps plein,

membre d'un syndicat, qui a choisi de travailler également à temps partiel, en sus du temps de travail de base, en régime de paiement à l'heure. En droit, la juridiction relève que, dans l'affaire dont elle a été saisie, la requérante a demandé la reconnaissance de certains droits au congé et à l'indemnité y afférente, au motif qu'elle avait travaillé sous l'autorité de l'employeur en régime de paiement à l'heure.

(...)

Aux termes de l'article 5, paragraphe 1, de l'arrêté n° 4050 du 29 juin 2021, “[l]es enseignants en activité qui exercent également une activité en régime de paiement à l'heure ont droit au congé annuel payé uniquement pour la fonction de base pour laquelle le contrat individuel de travail a été conclu”. L'article 5, paragraphe 1, de l'arrêté n° 5559 du 7 octobre 2011 contenait, pour la période antérieure à 2021, une réglementation identique. *Ainsi, même en l'absence de dispositions expresses dans le code du travail, le ministère compétent a entendu clarifier la question du droit au congé du personnel enseignant travaillant en régime de paiement à l'heure au moyen d'un acte administratif réglementaire de rang infra-législatif, applicable en l'espèce, en vertu duquel le personnel enseignant qui exerce également une activité en régime de paiement à l'heure a droit au congé annuel payé uniquement pour la fonction de base pour laquelle le contrat individuel de travail a été conclu. Ainsi, vu l'article 146 du code du travail et l'article 5 de l'arrêté n° 4050 du 29 juin 2021, ce chef de conclusions est rejeté comme non fondé.* [OMISSIS] »

b) Par jugement civil n° 663 du 9 juin 2023 [OMISSIS] le Tribunalul Galați (tribunal de grande instance de Galați, Roumanie) a statué comme suit :

« En fait, les requérants sont des enseignants, titulaires dans le système national d'enseignement, employés sur la base de contrats individuels de travail à temps plein, mais aussi sur la base de contrats individuels de travail à temps partiel, en régime de paiement à l'heure/cumul, pour lesquels aucun congé annuel payé n'a été octroyé. (...) [OMISSIS] [l]es requérants n'ont pas bénéficié du congé annuel payé pour l'activité exercée en régime de paiement à l'heure au titre des années au cours desquelles ils ont exercé une telle activité. (...) Au niveau de l'Union, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte consacre un droit fondamental en ces termes : “Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.” Dans sa jurisprudence, la Cour a jugé que “le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 307, p. 18) elle-même [OMISSIS] (...)”. Aux termes de la communication interprétative relative à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003

concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 2017, C 165, p. 1), "[l]a disposition prévoyant un congé annuel payé de quatre semaines est une disposition minimale. Au cours de cette période, 'le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé' [OMISSIS]. Le droit au congé annuel est de quatre semaines, en ce sens que les travailleurs doivent être libérés de leurs obligations professionnelles pendant quatre semaines calendrier, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel." [OMISSIS]. L'article 7 de la directive 93/104 dispose que "[l]es États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales." L'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997, figure à l'annexe de la directive 97/81, telle que modifiée par la directive 98/23/CE du Conseil, du 7 avril 1998, étendant au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord la directive 97/81/CE concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 131, p. 10). La clause 4 de cet accord-cadre régit le principe de non-discrimination et est rédigée comme suit : "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." La notion de "raisons objectives", au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, requiert que l'inégalité de traitement en cause réponde à un besoin véritable, soit en mesure d'atteindre l'objectif poursuivi et soit nécessaire à cet effet [OMISSIS]. Or, dès lors que le droit national permet de dépasser les 48 heures de travail hebdomadaire dans l'exécution de contrats de travail conclus avec des employeurs différents ou avec le même employeur, dans le cadre du cumul de fonctions, le bénéfice du congé annuel doit être reconnu pour chaque contrat de travail pris individuellement. À cet égard, la juridiction constate que l'article 3, paragraphe 1, de la décision du gouvernement n° 250/1992 est incompatible avec les dispositions des directives de l'Union en la matière. Au regard de l'article 148, paragraphe 2 de la Constitution, la juridiction retient que l'application des directives de l'Union susmentionnées est obligatoire, étant donné que le droit national, à savoir l'article 5 de l'arrêté n° 5559 du 7 octobre 2011, méconnaissait les règles de l'Union. En outre, la juridiction estime que l'abrogation de l'article 3, paragraphe 1, de la décision du gouvernement n° 250/1992 par la loi n° 31/2020 a visé la suppression d'une disposition légale non conforme au droit de l'Union. Par conséquent, étant donné que le droit au congé annuel est un droit inconditionnel et impératif et 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, la juridiction constate que les requérants ont également droit, au titre des années scolaires indiquées [en l'espèce] [OMISSIS] et de la période subséquente d'exercice de l'activité en régime de paiement à l'heure, à l'indemnité de congé annuel pour l'activité exercée en régime de paiement à

l'heure/cumul, calculée au prorata du temps partiel travaillé par chacun de ces requérants. (...) »

9. Les raisons ayant conduit la juridiction de céans à formuler la demande de décision préjudicielle

La question de droit soulevée en l'espèce porte, en substance, sur le montant de l'indemnité de congé annuel des requérants. Le litige ne concerne toutefois pas l'élément extrapatrimonial du [droit au] congé, étant donné que les fonctions exercées par les requérants leur permettent de bénéficier d'un temps de repos et de loisirs d'une durée dérogatoire, supérieure à celle prévue par le droit commun et au niveau minimal garanti par les dispositions de la directive 2003/88. À cet égard, l'article 2, paragraphe 1, de l'arrêté [n° 4050 du 29 juin 2021] dispose que « [l]e personnel enseignant de l'enseignement préuniversitaire bénéficie du droit au congé annuel payé, d'une durée de 62 jours ouvrables, pendant la période des vacances scolaires. » Par conséquent, il a été considéré que la durée de la période de repos légalement garantie ne saurait faire l'objet d'une interprétation, dans le cadre de la procédure de renvoi préjudiciel, au regard de l'article 7 de la directive 2003/88, compte tenu de l'interprétation à caractère obligatoire faite par la Cour dans l'arrêt du 19 novembre 2019, TSN et AKT (C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981), où elle a jugé, au point 35, que « [...] les droits au congé annuel payé ainsi accordés au-delà du minimum requis à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 sont régis non pas par cette directive, mais par le droit national, en dehors du régime établi par ladite directive, étant toutefois rappelé que de telles dispositions nationales plus favorables aux travailleurs ne pourraient servir à compenser une atteinte éventuelle à la protection minimale assurée par cette disposition du droit de l'Union, telle que celle résultant, notamment, d'une réduction de la rémunération due au titre du congé annuel payé minimal qu'elle garantit ainsi (voir, en ce sens, arrêt du 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, points 42 et 43, ainsi que, par analogie, arrêt du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, points 43 et 44). »

Toutefois, si, dans l'exercice de ses fonctions juridictionnelles, la Cour estimait nécessaire de reformuler la question, il conviendrait, en substance, de répondre à une interrogation similaire, visant les modalités d'exercice du droit au congé annuel, pris en ses deux éléments constitutifs, lorsqu'un même travailleur exerce une activité lucrative de manière cumulée, pendant une même période, sur la base d'un contrat à temps plein et d'un contrat à durée déterminée à temps partiel.

Eu égard également à la demande concrète soumise à la juridiction de céans, la procédure de renvoi préjudiciel a été axée sur la détermination de l'étendue de l'élément patrimonial du droit au congé annuel, au regard des limites autorisées par l'article 7 de la directive 2003/88, alors que le montant de la rémunération accordée reste constant pendant toute la durée du congé annuel, y compris pendant la période de quatre semaines garantie par l'article 7 de la directive 2003/88.

Aux termes de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, « [t]out travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. »

En résumant une jurisprudence abondante en matière d'indemnité de congé, la Cour a relevé assez récemment, aux **points 19 et 26 à 28 de l'arrêt du 9 décembre 2021, Staatssecretaris van Financiën (Rémunération pendant le congé annuel payé) (C-217/20, EU:C:2021:987)**, que « (...) ainsi qu'il ressort du libellé même de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, cette disposition consacre au profit de tout travailleur un droit au congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Ce droit doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88 elle-même (voir, en ce sens, arrêt du 25 juin 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA*, C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 53 ainsi que jurisprudence citée). (...) En troisième lieu, dans ce contexte, la Cour a précisé que l'expression "congé annuel payé", figurant à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, signifie que, pour la durée du "congé annuel", au sens de cette directive, la rémunération doit être maintenue et que, en d'autres termes, le travailleur doit percevoir la rémunération ordinaire pour cette période de repos (arrêt du 13 décembre 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, point 32 et jurisprudence citée). En effet, le travailleur doit être placé, lorsqu'il exerce son droit au congé annuel payé, dans une situation qui est, s'agissant du salaire, comparable aux périodes de travail (arrêt du 13 décembre 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, point 33 et jurisprudence citée). Partant, si la structure de la rémunération ordinaire du travailleur relève, en tant que telle, des dispositions et des pratiques régies par le droit des États membres, elle ne saurait toutefois avoir une incidence sur le droit du travailleur de jouir, durant sa période de repos et de détente, de conditions économiques comparables à celles concernant l'exercice de son travail (arrêt du 13 décembre 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, point 34 et jurisprudence citée). »

La Cour a souligné, aux **points 24 et 23 à 34 de l'arrêt du 10 juin 2010, Bruno e.a. (C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329)**, que « [l]a 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). (...) 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). 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. 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). »

En interprétant la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, la Cour a souligné, aux **points 25 à 28 de l'arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683)**, que « [...], aux termes de la clause 1, sous a), de l'accord-cadre, l'un des objets de celui-ci est d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination. En outre, le préambule de l'accord-cadre précise, à son troisième alinéa, que celui-ci "illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination". (...) L'accord-cadre, notamment sa clause 4, vise à faire application dudit principe aux travailleurs à durée déterminée en vue d'empêcher qu'une relation d'emploi de cette nature soit utilisée par un employeur pour priver ces travailleurs de droits qui sont reconnus aux travailleurs à durée indéterminée (arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 37 ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 48, ainsi que du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 23). Eu égard aux objectifs poursuivis par l'accord-cadre, 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 (arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 38 ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 49, ainsi que du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 24). S'agissant de la notion de "conditions d'emploi", au sens de la clause 4 de l'accord-cadre, la Cour a déjà jugé que le critère décisif pour déterminer si une mesure relève de cette notion est précisément celui de l'emploi, à savoir la relation de travail établie entre un travailleur et son employeur (arrêts du 12 décembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, point 35, et du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 25). »

Le législateur roumain reconnaît le droit au congé annuel payé tant aux enseignants qui ont exercé leur activité sur la base d'un contrat individuel de travail, à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein, pendant toute l'année scolaire ou universitaire, qu'aux enseignants qui ont exercé une activité d'enseignement pendant une partie de l'année scolaire ou universitaire, le droit au congé annuel étant, dans ce dernier cas de figure, calculé au prorata de la période travaillée au cours de l'année scolaire ou universitaire concernée. Les enseignants employés à temps partiel dans deux ou plusieurs établissements d'enseignement

ont droit à un congé annuel au niveau de chaque établissement d'enseignement, au prorata du temps travaillé. En outre, les enseignants retraités employés en régime de paiement à l'heure, à temps plein ou à temps partiel, bénéficient du congé annuel au prorata du temps de travail effectif, calculé conformément à l'article 3 (article 5, paragraphe 2, de l'arrêté n° 4050 du 29 juin 2021).

Toutefois, dans l'optique du législateur roumain, les enseignants en activité qui, sur la base d'un cumul de contrats de travail, exercent également une activité en régime de paiement à l'heure (quel que soit l'employeur) ont droit au congé annuel payé *uniquement pour la fonction de base pour laquelle le contrat individuel de travail a été conclu* (voir ci-dessus section 8, point 1, E et F).

Il ne fait aucun doute que, s'agissant du paiement du congé annuel, la règle nationale établit une différence de traitement juridique entre, d'une part, les salariés employés sur la base d'un seul contrat de travail, quelle que soit sa nature (à durée déterminée, indéterminée, à temps plein, à temps partiel), qui bénéficient du paiement du congé par rapport aux revenus perçus, et, d'autre part, les salariés qui travaillent de manière cumulée sur la base de deux contrats de travail distincts, qui bénéficient du paiement du congé uniquement par rapport aux revenus salariaux perçus *pour la fonction de base*. En outre, il est évident que l'exercice du droit au congé annuel payé fait partie des conditions d'emploi des travailleurs et que la différence de traitement établie est défavorable aux salariés qui exercent leur activité lucrative de manière cumulée, dès lors que les droits pécuniaires afférents au congé annuel, bien qu'équivalents à ceux d'un travailleur ayant travaillé à temps plein, excluent toute référence aux revenus salariaux découlant du travail effectué sur la base du contrat à durée déterminée à temps partiel. Enfin, il convient de souligner que la différence de traitement relative aux conditions d'emploi, portant en l'espèce sur le droit au congé annuel, ne concerne pas les travailleurs qui travaillent uniquement sur la base d'un seul contrat de travail à temps partiel/à durée déterminée, pour citer l'hypothèse classique, mais ne concerne que les salariés employés sur la base d'un cumul de deux contrats distincts.

Dans les limites de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qui figure à l'annexe de la directive 97/81, et de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, il est nécessaire que le traitement moins favorable se rapporte au « travailleur à temps plein comparable » et, en outre, qu'une telle différence de traitement ne puisse pas être justifiée par des raisons objectives et proportionnées à l'objectif légitime poursuivi. En l'espèce, aucune question litigieuse ne concerne la clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel[, qui figure à l'annexe de la directive 97/81,] et la clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée[, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70], étant donné que les droits en cause ont été réclamés uniquement au prorata du temps de travail effectif, ce qui est également conforme au droit national.

Il est vrai que, à première vue et dans une perspective binaire, un salarié qui travaille de manière cumulée n'est pas traité de manière moins favorable qu'un travailleur à durée indéterminée comparable, puisque les deux travailleurs perçoivent des droits pécuniaires afférents au congé annuel payé, par rapport au même montant des rémunérations obtenues sur la base du contrat de travail à temps plein. Toutefois, la comparaison doit être contextualisée au-delà d'une référence isolée aux contrats à durée indéterminée à temps plein, dès lors que la situation factuelle suppose par hypothèse que le premier salarié, qui cumule les contrats de travail, travaille au-delà du temps plein, en fournissant un effort supplémentaire du point de vue du temps et des ressources, effort qui se traduit à son tour par une rémunération distincte. Or, c'est précisément cette différence de rémunération qui n'a aucune valeur ou incidence juridique dans le cadre de la détermination des droits pécuniaires afférents au congé annuel.

En ce qui concerne la justification de la différence de traitement, la Cour a jugé que *« la notion de “raisons objectives” au sens de ladite clause doit être comprise comme n'autorisant pas de justifier une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée par le fait que cette dernière est prévue par une norme générale et abstraite. Au contraire, ladite notion requiert que l'inégalité de traitement en cause réponde à un besoin véritable, soit apte à atteindre l'objectif poursuivi et soit nécessaire à cet effet (arrêt Del Cerro Alonso, précité, points 57 et 58). »*

La règle de droit national n'établit pas, explicitement ou implicitement, l'objectif légitime poursuivi, ni ne détermine la proportionnalité des moyens réglementaires mis en place. Toutefois, la Curtea Constituțională (Cour constitutionnelle) et une partie des juridictions nationales considèrent que le traitement différent des travailleurs – enseignants ayant des contrats cumulés – ne constitue pas un traitement discriminatoire. Ainsi, la Curtea Constituțională (Cour constitutionnelle) a jugé que *« le législateur est en droit de déterminer le mode de calcul du montant de l'indemnité de congé due. À cet égard, le législateur a édicté la règle selon laquelle, en cas de cumul, le salarié bénéficie d'un congé annuel correspondant uniquement à la fonction de base, et non pas également pour la fonction cumulée. Cette réglementation s'applique de la même manière à tous les salariés, sans privilège ni discrimination, et la détermination du mode de calcul du montant de l'indemnité de congé annuel en cas de cumul de contrats de travail par le personnel budgétaire (...) relève de la compétence exclusive du législateur et ne saurait constituer une question de constitutionnalité pour autant que le législateur reconnaît le droit au congé annuel payé. »*

Il ressort de la jurisprudence déjà citée des juridictions spécialisées en matière de conflits du travail que la mesure réglementaire relève de la marge d'appréciation dont dispose l'État membre dans le cadre de la transposition des directives, dans la mesure où la mise en place d'un tel régime de paiement à l'heure vise à assurer la continuité de l'activité d'enseignement, soit lorsque le titulaire du poste est dans l'incapacité de travailler, soit dans les zones difficiles d'accès, où le personnel enseignant est insuffisant.

La juridiction de céans a été amenée à recourir à la procédure de renvoi préjudiciel en raison des divergences d'interprétation relatives aux limites de protection mises en place par le droit de l'Union, au moyen de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qui figure à l'annexe de la directive 97/81, et de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, et à leur applicabilité en cas de cumul de contrats conclus par le même salarié.

En outre, la juridiction de céans estime que la situation juridique est différente de celle ayant donné lieu à l'arrêt du 17 mars 2021, *Academia de Studii Economice din București* (C-585/19, EU:C:2021:210). À cet égard, les arguments relatifs au caractère fondamental du droit au congé et à sa fonction protectrice de la santé et de la sécurité du travailleur étayent l'interprétation selon laquelle, lorsqu'un travailleur a conclu plusieurs contrats de travail avec le même employeur ou des employeurs différents, le droit au congé annuel prévu à l'article 7 de la directive 2003/88 doit être garanti au titre de chacun de ces contrats pris séparément.

Toutefois, étant donné que l'interprétation des dispositions du droit de l'Union relève de la compétence exclusive de la Cour et que cette dernière n'a pas encore statué sur la question de droit soulevée en l'espèce, au regard des règles régissant le mécanisme du renvoi préjudiciel et étant précisé que la juridiction de céans statue en dernier ressort, il convient de saisir la Cour de la question préjudicielle suivante :

[OMISSIS : reproduction de la première question préjudicielle]

En ce qui concerne la seconde question préjudicielle, bien qu'elle repose sur la même situation factuelle, elle implique des distinctions conceptuelles dans le cadre de la mise en œuvre des règles de l'Union, de sorte qu'il a été jugé nécessaire d'inviter la Cour à fournir une interprétation distincte de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qui figure à l'annexe de la directive 97/81, de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, et de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 [OMISSIS : reproduction de la seconde question préjudicielle].

En droit national, l'indemnité de repas a été généralisée pour les salariés du système budgétaire par les dispositions de la loi n° 153/2017, dont l'article 18, paragraphes 1 et 3, dispose que, « [à] compter du 1^{er} décembre 2018, les ordonnateurs sont tenus d'octroyer mensuellement des indemnités de repas représentant un douzième de deux salaires nationaux de base minimaux bruts garantis (...), au prorata du temps de travail effectif du mois antérieur ».

D'un point de vue juridique, l'indemnité de repas est une somme d'argent qui s'ajoute aux droits salariaux. En substance, son montant varie en fonction du

montant du salaire national de base minimal brut garanti et ne saurait dépasser le douzième du double de celui-ci, ce maximum étant calculé pour le travail à temps plein.

La question litigieuse dans la présente affaire ne porte pas sur la qualification de la nature de ces droits, l'Înalta Curte de Casație și Justiție (Haute Cour de cassation et de justice, Roumanie) ayant jugé, avec force obligatoire, que ces derniers relèvent de la catégorie des revenus salariaux mensuels. Ainsi, la formation compétente pour statuer sur des questions de droit de l'Înalta Curte de Casație și Justiție (Haute Cour de cassation et de justice) a, dans l'arrêt n° 5 du 20 janvier 2020 [OMISSIS], statué comme suit : « L'indemnité de repas en cause est régie par l'article 18, intitulé "L'indemnité de repas", du chapitre II, section 2, intitulée "Les autres droits salariaux", de la même loi. Il s'agit là de la terminologie employée par le législateur, de sorte qu'il n'y a pas besoin d'examiner si les indemnités qui composent le revenu salarial ne correspondent qu'aux montants octroyés au salarié au titre des responsabilités spécifiques à certaines fonctions, telles que l'encadrement, la confidentialité, la fidélité, etc., à l'exclusion de l'indemnité de repas. En ce qui concerne le régime fiscal de l'indemnité de repas, du point de vue de la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article 137, paragraphe 1, du Codul fiscal (code des impôts roumain), les revenus salariaux ou assimilés aux salaires, au sens de l'article 76 de ce code, sont expressément énumérés parmi les revenus soumis aux cotisations de sécurité sociale. (...) Ce raisonnement a été confirmé par l'adoption de l'ordonnance d'urgence du gouvernement n° 114/2018 et par les modifications apportées au code des impôts. Ainsi, l'indemnité de repas a été réglementée de manière distincte à l'article 76, paragraphe 3, sous i), *en tant que revenu assimilé aux salaires*, à l'instar des bons d'alimentation [sous h)] et de repas [sous i)], en étant expressément incluse à l'article 139 (la base de calcul des cotisations de sécurité sociale), sous r), contrairement aux bons d'alimentation/de repas et aux droits de repas octroyés conformément à la loi, dont l'exclusion de cette base de calcul a été maintenue par l'article 142, sous r) et sous s), point 3. Le fait que l'indemnité de repas a été expressément incluse dans l'énumération figurant à l'article 139, paragraphe 1, du code des impôts en tant qu'élément de la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, à la suite des modifications apportées à ce texte de loi par l'ordonnance d'urgence du gouvernement n° 114/2018, ne saurait permettre de conclure qu'elle était jusqu'alors exclue du paiement de la cotisation, au regard de son caractère de revenu salarial, de l'absence d'exception légale expresse en ce sens et de l'impossibilité de l'assimiler ou de la rattacher à une autre situation d'exception, ainsi qu'il résulte des règles susmentionnées. »

En ce qui concerne l'application de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qui figure à l'annexe de la directive 97/81, et de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, la Cour a inclus les rémunérations (arrêt du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509), considérées comme une notion autonome du droit de l'Union, dans la définition des « conditions d'emploi » : « *il y a lieu de rappeler que selon une jurisprudence bien établie, il*

faut entendre par “rémunération”, conformément à l’article 157, paragraphe 2, TFUE, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l’employeur au travailleur en raison de l’emploi de ce dernier. Il est de jurisprudence constante que cette notion comprend tous les avantages, actuels ou futurs, pourvu qu’ils soient payés, fût-ce indirectement, par l’employeur au travailleur, en raison de l’emploi de ce dernier (voir arrêt Hliddal et Bornand, C-216/12 et C-217/12, EU:C:2013:568, point 41 ainsi que jurisprudence citée) » (arrêt du 5 novembre 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, point 16). Au regard de cette définition large, la Cour a inclus dans la notion de « conditions d’emploi » les primes d’ancienneté (arrêt du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509), les pensions versées aux travailleurs en raison de la relation de travail (arrêt du 10 juin 2010, Bruno e.a., C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329), les bonus financiers d’ancienneté (ordonnance du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167), etc.

En ce qui concerne la réglementation nationale du droit à l’indemnité de repas, ce dernier apparaît comme étant indissociablement lié aux conditions d’emploi, dès lors que les règles légales incluent l’indemnité de repas dans la catégorie des revenus salariaux mensuels et que cette indemnité est soumise à l’impôt et au paiement des cotisations afférentes.

Le personnel enseignant – y compris les requérants dans la présente affaire, qui cumulent un contrat de travail à temps plein pour la fonction de base avec un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel en régime de paiement à l’heure – s’est vu octroyer l’indemnité de repas uniquement au titre du contrat de travail à temps plein, sans qu’il y ait paiement de cette indemnité au prorata du temps de travail effectif du mois antérieur en régime de paiement à l’heure et sans que ladite indemnité soit incluse dans la détermination du montant de la rémunération afférente au congé annuel.

À l’instar du calcul de l’indemnité de congé, l’enseignant ayant conclu des contrats cumulés reçoit un traitement juridique différent et défavorable, étant donné qu’il perçoit une indemnité de repas uniquement pour l’activité exercée sur la base du contrat à temps plein.

La différence de traitement est justifiée par la référence à la règle juridique qui consacre le droit à l’indemnité de repas et fixe un niveau maximal de cette indemnité qui est atteint par l’exercice d’un travail à temps plein, sans mention d’autres raisons objectives ou de l’objectif légitime poursuivi.

L’établissement scolaire en cause estime, au regard du régime salarial approuvé par le ministère de l’Éducation, que la limite légale du montant de l’indemnité de repas ne peut être dépassée même si le travailleur travaille au-delà du temps de travail mensuel légal, sur la base de deux contrats distincts, de sorte qu’il refuse d’octroyer cet avantage économique au titre du contrat à temps partiel conclu.

Selon l'opinion dissidente formulée [dans le jugement rendu en première instance] dans la présente affaire, la différence de traitement est justifiée par la finalité de la règle, celle-ci visant à assurer une nutrition équilibrée, en vue du maintien d'un état de santé optimal, par la prévention des conditions pathologiques à composante nutritionnelle et par la promotion, le maintien et le rétablissement de la santé par des moyens diététiques. [Selon cette opinion dissidente], dès lors que les membres du syndicat représentés bénéficient de l'indemnité de repas pour leur fonction de base, ils ne peuvent pas en bénéficier également pour la fonction qu'ils exercent en régime de paiement à l'heure, puisque la condition d'octroi au prorata du temps travaillé vise le jour ouvrable et non pas les heures travaillées.

Toujours selon ladite opinion dissidente, la clause 4, point 3, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qui figure à l'annexe de la directive 97/81, et la clause 4, point 3, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, laissent aux États membres le soin de définir les modalités d'application de la clause relative au principe de non-discrimination. À cet égard, le droit des États membres d'exclure l'indemnité de repas du calcul des revenus salariaux afférents au contrat à temps partiel se rapporte à la finalité déduite de l'intitulé du droit, qui vise l'octroi de revenus pour les repas.

Toutefois, cette interprétation exclut totalement la qualification juridique du droit qui est établi en tant que partie de la rémunération du travail fourni et qui n'est assorti, lors de l'octroi de cette dernière, d'aucune obligation quant à la destination budgétaire personnelle.

Cet avantage économique n'est pas reconnu dans le cadre du calcul de l'indemnité de congé annuel payé, au regard du texte de loi qui prévoit son octroi uniquement au prorata du temps de travail effectif. Or la période de congé, qui constitue une période de repos, ne saurait être qualifiée de « temps travaillé ».

En ce qui concerne le mode de calcul de la rémunération afférente au congé annuel, la Cour a jugé, aux **points 50 et 52 de l'arrêt du 11 novembre 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745)**, que, « *selon la jurisprudence de la Cour, l'expression "congé annuel payé" figurant à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 signifie que, pour la durée du congé annuel, au sens de cette directive, la rémunération doit être maintenue et que, en d'autres termes, le travailleur doit percevoir la rémunération ordinaire pour cette période de repos (arrêt Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 58). (...) Partant, le calcul de l'indemnité financière pour congé annuel payé non pris doit être effectué selon les mêmes modalités que celles retenues pour le calcul de la rémunération ordinaire, le moment auquel intervient ce calcul étant, en principe, dépourvu de pertinence. [...] (voir, en ce sens, arrêt Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, point 34).* »

Or, s'il est considéré que l'indemnité de repas fait partie de la rémunération ordinaire de l'enseignant afférente au contrat à durée déterminée à temps partiel,

cette indemnité doit également être incluse dans la détermination des droits pécuniaires afférents au congé annuel.

Dès lors qu'il appartient aux États membres de veiller à l'effet utile des dispositions des directives et à l'application uniforme du droit de l'Union, il convient de saisir la Cour de l'interprétation de la clause 4, points 1 et 3, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qui figure à l'annexe de la directive 97/81, de la clause 4, points 1 et 3, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, et de l'article 7 de la directive 2003/88 [OMISSIS : reproduction de la seconde question préjudicielle].

[OMISSIS]

DOCUMENT DE TRAVAIL