

Affaire C-660/20

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

4 décembre 2020

Jurisdiction de renvoi :

Bundesarbeitsgericht (Allemagne)

Date de la décision de renvoi :

11 novembre 2020

Partie requérante et demanderesse en Revision :

MK

Partie défenderesse et défenderesse en Revision

Lufthansa CityLine GmbH

**BUNDESARBEITSGERICHT (COUR FÉDÉRALE DU TRAVAIL,
ALLEMAGNE)**

[OMISSIS]

Date du prononcé :

le 11 novembre 2020 :

ORDONNANCE

[OMISSIS]

Dans l'affaire

MK

Partie requérante, appelante, intimée et demanderesse en Revision,

contre

Lufthansa CityLine GmbH

Partie défenderesse, intimée, appelante et défenderesse en Revision,

la dixième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a, à la suite de l'audience qui s'est tenue le 11 novembre 2020 [OMISSIS] [composition de la formation de jugement], jugé ce qui suit : **[Or. 2]**

I. La Cour de justice de l'Union européenne est saisie, conformément à l'article 267 TFUE, des questions préjudicielles suivantes :

1. Une disposition légale nationale traite-t-elle des travailleurs à temps partiel d'une manière moins favorable que des travailleurs à temps plein comparables, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel figurant à l'annexe de la directive 97/81/CE, lorsqu'elle permet de subordonner une rémunération supplémentaire pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein de manière uniforme au dépassement du même nombre d'heures de travail et autorise donc à se fonder sur la rémunération globale et non sur l'élément constitutif de la rémunération correspondant à la rémunération supplémentaire ?

2. Pour autant que la première question appelle une réponse affirmative :

Une disposition légale nationale qui permet de subordonner un droit à une rémunération supplémentaire au dépassement de manière uniforme du même nombre d'heures de travail pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein est-elle conforme à la clause 4, point 1, et au principe du pro rata temporis énoncé dans la clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel figurant à l'annexe de la directive 97/81/CE, lorsque la rémunération supplémentaire vise à compenser une charge de travail particulière ?

II. Il est sursis à statuer dans le cadre de la procédure de « Révision » jusqu'à ce que la Cour se prononce sur la demande de décision préjudicielle.

Motifs

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, figurant à l'annexe de la directive 97/81/CE (ci-après l'« accord-cadre »)

2 **A. Objet et faits du litige au principal**

3 Le litige entre les parties porte sur le point de savoir si le requérant, en tant que travailleur à temps partiel, a le droit à une rémunération majorée – à savoir une « rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires ». **[Or. 3]**

- 4 La partie défenderesse est une société à responsabilité limitée de droit allemand. Elle exerce des activités de transporteur aérien assurant des vols court et long courrier. Le requérant est employé auprès de la partie défenderesse depuis 2001 en tant que pilote et copilote. Il travaille également sur des avions de type Airbus A340.
- 5 Depuis 2010, le requérant travaille à temps partiel avec un temps de travail réduit à 90 % du temps de travail à temps plein. Le requérant accomplit le temps partiel conformément aux règles prévues par un accord d'entreprise. Sur la base de cet accord, le requérant est employé comme un travailleur à temps plein, sans que les heures de service de vol à assurer ne soient réduites. Il bénéficie cependant de 37 jours de congés supplémentaires par an. Sa rémunération de base, y compris les primes de poste, est réduite de 10 %. La rémunération brute mensuelle s'élevait en dernier lieu à 13 824,15 euros.
- 6 Conformément aux conventions collectives applicables à la relation de travail pour le personnel de cockpit de la partie défenderesse, le temps de service de vol constitue un élément constitutif du temps de travail qui est rémunéré par la rémunération de base. Un travailleur perçoit une rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires supérieure à la rémunération de base lorsqu'il a accompli dans le mois un certain nombre d'heures de service de vol et a donc dépassé (« déclenché ») les seuils applicables pour la rémunération majorée. À cet effet, les dispositions des conventions collectives prévoient trois taux horaires majorés progressifs, supérieurs à la rémunération horaire calculée à partir de la rémunération de base. Ces taux sont applicables pour le calcul de la rémunération lorsque le travailleur a fourni 106, 121 et 136 heures mensuelles de service de vol sur les lignes court courrier et a donc dépassé les « seuils de déclenchement ». Pour les heures de service de vol sur des lignes long courrier, des seuils réduits de déclenchement de 93, 106 et 120 heures de service de vol par mois s'appliquent. Les dispositions des conventions collectives ne prévoient pas que ces seuils doivent être réduits pour les travailleurs à temps partiel en fonction de leur quotité de temps de travail à temps partiel.
- 7 Pour pouvoir déterminer la rémunération mensuelle au titre des heures de service de vol supplémentaires du requérant, la partie défenderesse calcule un seuil individuel de déclenchement prenant en compte le travail à temps partiel du requérant. Pour les heures de service de vol que le requérant fournit au-delà de son seuil individuel de déclenchement, il perçoit la rémunération horaire [Or. 4] calculée à partir de la rémunération de base. C'est uniquement lorsque son temps de service de vol dépasse les seuils de déclenchement applicables aux travailleurs à temps plein qu'il perçoit une rémunération majorée.
- 8 Le requérant considère qu'il a droit à la rémunération majorée dès lors qu'il dépasse les seuils de déclenchement réduits en fonction de sa quotité de temps de travail à temps partiel. Selon lui, les dispositions des conventions collectives qui comportent des seuils identiques de déclenchement pour le temps de travail à temps plein et le temps de travail à temps partiel portent atteinte à l'interdiction de

traiter d'une manière moins favorable les travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein. Il indique qu'un travailleur à temps partiel ne bénéficie de la rémunération majorée que lorsqu'il a accompli les heures correspondant à la différence entre son seuil individuel de déclenchement et le seuil de déclenchement prévu par les conventions collectives. Selon le requérant, il ne serait pas tenu compte à cet égard du principe du pro rata temporis. Il souligne qu'il n'existe aucune raison objective justifiant la différence de traitement. Par la rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires, les partenaires sociaux n'ont, selon lui, pas eu pour objectif de compenser des charges particulières. Il considère que leur but consistait à protéger le domaine du temps libre individuel du travailleur. Il estime qu'il y a atteinte à ce domaine protégé dès lors que le temps de service de vol réduit en fonction de la quotité de temps de travail à temps partiel est dépassé.

- 9 Par son recours, le requérant réclame à la partie défenderesse la différence entre la rémunération déjà versée et la rémunération majorée au titre des heures de service de vol supplémentaires sur la base des seuils réduits de déclenchement.
- 10 La partie défenderesse estime qu'elle n'est pas redevable d'une rémunération supérieure à celle déjà versée. Les dispositions des conventions collectives sont, selon elle, applicables. Elle affirme qu'il existe une raison objective justifiant la différence de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein. La rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires vise, selon elle, à compenser une charge de travail particulière. Elle indique que cette rémunération n'est due que lorsque les seuils de déclenchement sont dépassés.
- 11 L'Arbeitsgericht (tribunal du travail, Allemagne) a fait droit à la demande de paiement de la différence entre la rémunération perçue et la rémunération réclamée. Le Landesarbeitsgericht (tribunal supérieur du travail, Allemagne) a rejeté cette demande. Par le pourvoi en « Revision » autorisé par le Landesarbeitsgericht (tribunal supérieur du travail), le requérant maintient sa demande tendant à ce que la partie défenderesse soit condamnée au paiement de la différence entre la rémunération perçue et la rémunération réclamée. **[Or. 5]**

12 **B. Le droit national pertinent**

13 **I. Les dispositions légales**

- 14 1. L'article 134 du Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) [code civil], dans sa version publiée le 2 janvier 2002 (BGBl. I 2002, p. 42, [OMISSIS]), énonce ce qui suit :

« Article 134 Interdiction légale

Tout acte juridique contraire à une interdiction légale est nul à moins que la loi n'en dispose autrement »

- 15 2. Le Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) [loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée] du 21 décembre 2000 (BGBl. I, p. 1966), modifié en dernier lieu par la loi du 22 novembre 2019 (BGBl. I, p. 1746), prévoit notamment ce qui suit :

« Article 2 Notion de travailleur à temps partiel

- (1) [...] ³Est comparable un travailleur à temps plein de l'établissement ayant le même type de relation de travail et une activité identique ou similaire. [...]

Article 4 Principe de non-discrimination

- (1) ¹Un travailleur à temps partiel ne doit pas être traité du fait du travail à temps partiel d'une manière moins favorable qu'un travailleur à temps plein comparable, à moins qu'il existe des raisons objectives justifiant une différence de traitement. ²Un travailleur à temps partiel doit percevoir une rémunération ou une autre prestation pécuniaire divisible au moins dans la mesure correspondant à la quote-part de son temps de travail par rapport au temps de travail d'un travailleur à temps plein comparable.

Article 22 Accords dérogatoires

- (1) Sauf dans les cas prévus à l'article 9a paragraphe 6, l'article 12 paragraphe 6, l'article 13 paragraphe 4 et l'article 14 paragraphe 2, troisième et quatrième phrases, il ne peut être dérogé [Or. 6] aux dispositions de la présente loi au détriment du travailleur. »

16 **II. Conventions collectives applicables**

- 17 1. L'accord collectif général n° 4, en vigueur à compter du 1^{er} mars 2013, pour les collaborateurs faisant partie du personnel de cockpit de Lufthansa CityLine GmbH du 8 décembre 2016 (ci-après le « MTV n° 4 ») prévoit notamment ce qui suit :

« Article 6 Temps de travail

- (1) L'on entend par “temps de travail” le temps pendant lequel les collaborateurs effectuent un service sous les instructions de CLH* [Lufthansa CityLine GmbH]. Le temps de travail comprend :

- a) le temps de service de vol (article 8),
- b) les tâches administratives,
- c) le temps consacré à l'installation de nouveaux collègues, les formations et les reconversions,
- d) les facturations des ventes à bord,

- e) les examens médicaux et vaccinations relevant de la médecine aéronautique,
- f) les permanences (= standby), pour autant qu'elles ne fassent pas partie du temps de service de vol,
- g) le suivi de passagers (notamment d'enfants ou de malades),
- h) les missions et déplacements professionnels, pour autant qu'ils ne fassent pas partie du temps de service de vol,
- i) les opérations à compter de la fin de l'embarquement et les périodes au sol lors d'escales,
- j) les activités nécessaires au sens de l'article 37 du Betriebsverfassungsgesetz [loi sur l'organisation des entreprises] (pour autant que cette disposition s'applique au personnel de cockpit de CLH) dans la mesure requise.

[...]

(2)

- a) Le temps de travail quotidien (pauses non comprises) qui peut être requis d'un collaborateur ne peut dépasser 14 heures sur les vols court courrier, sauf accord du collaborateur concerné. Les services de permanence sont décomptés à cet égard pour moitié, pour autant qu'ils ne doivent pas être accomplis dans un aéroport ; les temps de transport effectués après la fin du service de vol **[Or. 7]** pour se rendre à son domicile officiel ne doivent pas être pris en compte.
- b) Lorsqu'un collaborateur est employé pendant plus de deux jours consécutifs au service au sol, le temps de travail de base est fixé sur la base de 38,5 heures de travail par semaine. L'éventuel travail supplémentaire est compensé par du temps libre supplémentaire jusqu'à la fin du mois suivant.

(3) Les collaborateurs sont employés sur la base de tableaux de service. Ceux-ci portent en règle générale sur des périodes de quatre semaines et doivent être publiés suffisamment à l'avance. [...]

(4) Lors de l'établissement du planning et de l'affectation des collaborateurs, il convient de respecter les dispositions des conventions collectives et d'assurer, dans le cadre des possibilités raisonnables au niveau de l'entreprise, une charge de travail uniforme pour tous les collaborateurs au lieu respectif d'affectation, tant entre les collaborateurs au regard de la catégorie d'emploi respective (personnel navigant et personnel au sol) qu'en

considération du programme de CLH et des circonstances personnelles au cas particulier, au-delà de la période de douze mois.

[...]

* Abréviation choisie par les partenaires sociaux pour Lufthansa CityLine GmbH

Article 7 Temps de vol

- (1) Le temps de vol au sens du présent MTV vise l'ensemble de la période comprise entre le moment où un avion commence à se déplacer par ses propres moyens ou par des moyens extérieurs en vue de décoller jusqu'au moment où il s'immobilise à la fin du vol (temps de blocage).
- (2) La somme des temps de vol (= temps de blocage) de chaque collaborateur ne doit pas dépasser 1 000 heures par année civile.

Article 8 Temps de service de vol

- (1) Le temps de service de vol donnant lieu à rémunération comprend :
 - a) les périodes de tâches préparatoires à compter de l'entrée requise en service de vol jusqu'au début du temps de blocage, tel que défini dans le manuel opérationnel (OM) ou, à titre provisoire, sur instruction individuelle, [Or. 8]
 - b) le temps de blocage,
 - c) les périodes de tâches de clôture après la fin du temps de blocage, tel que défini dans le manuel opérationnel (OM) ou, à titre provisoire, sur instruction individuelle, d'une durée toutefois d'au moins 15 minutes, sur les vols long courrier d'au moins 30 minutes,
 - d) le temps passé sur instruction dans le simulateur de vol, y compris les périodes visées sous a) et c), et
 - e) toutes les autres périodes entre les tâches préparatoires visées sous a) et les tâches de clôture visées sous c),
 - f) les périodes d'opérations au sein d'une chaîne d'intervention sont prises en compte à hauteur de 50 %. En sont exclues les périodes comprises entre la fin de l'opération et le début du service ou entre la fin du service et le début de l'opération. À cet égard, une journée chômée unique ne constitue pas une interruption de la chaîne d'intervention.
- (2) [...]

(3)

- a) Le temps ininterrompu de service de vol accompli par les collaborateurs entre deux périodes de repos est de dix heures. Sur une période de sept jours consécutifs, il est autorisé de procéder à quatre prolongations successives du temps de service de vol visé à la première phrase pour une durée respective de deux heures au maximum ou à deux prolongations successives pour une durée respective de quatre heures au maximum. En aucun cas, la somme des prolongations au cours d'une période de sept jours consécutifs ne doit dépasser huit heures.
- b) Les périodes de sept jours commencent respectivement à 00 h 00 UTC le premier jour et se terminent à 24 h 00 UTC le dernier jour.

(4) [...]

- (5) Les temps de service de vol ne doivent pas dépasser au cours d'une période de 30 jours consécutifs 210 heures et 1 800 heures au cours d'une année civile. »

18 2. L'article 4 de l'accord collectif en matière de rémunérations n° 6, concernant les collaborateurs faisant partie du personnel de cockpit de Lufthansa CityLine GmbH du 11 juillet 2014 (ci-après le « VTV n° 6 ») prévoit notamment ce qui suit. **[Or. 9]**

« Article 4 Rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires

- (1) À partir de la 106^{ème} heure mensuelle de service de vol [conformément à l'article 8, paragraphe 1, du MTV Cockpit n° 1 (accord collectif général concernant le personnel de cockpit n° 1)], une rémunération est versée au titre des heures de service de vol supplémentaires à hauteur de 1/100 du salaire mensuel total individuel (conformément à l'article 3) par heure de service de vol.
- (2) À partir de la 121^{ème} heure mensuelle de service de vol (conformément à l'article 8, paragraphe 1, du MTV Cockpit n° 1), une rémunération est versée au titre des heures de service de vol supplémentaires à hauteur de 1/85 du salaire mensuel total individuel (conformément à l'article 3) par heure de service de vol.
- (3) À partir de la 136^{ème} heure mensuelle de service de vol (conformément à l'article 8, paragraphe 1, du MTV Cockpit n° 1), une rémunération est versée au titre des heures de service de vol supplémentaires à hauteur de 1/73 du salaire mensuel total individuel (conformément à l'article 3) par heure de service de vol.

(4) [...]

(5) Le calcul du droit à rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires, visé aux paragraphes 1 à 3, prend en compte au bénéfice du collaborateur, pour chaque mois, au titre de chaque journée calendaire complète qui n'est pas travaillée en raison de congés ou de la formation requise par CLH, 3,5 heures de service de vol supplémentaires, sans dépasser toutefois 98 heures de service de vol par mois. »

19 3. Un autre accord entre les partenaires sociaux, du 29 novembre 2014, intitulé « Eckpunktepapier "Jump" », prévoit au paragraphe III n° 6 notamment ce qui suit :

« Rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires

Pour la rémunération des heures de service de vol supplémentaires dans le domaine des vols intercontinentaux sur des A340 dans le cadre du projet "Jump", les seuils de déclenchement sont fixés de la manière suivante :

1^{er} niveau : 93 heures

2^{ème} niveau : 106 heures

3^{ème} niveau : 120 heures

L'allocation visée à l'article 4, paragraphe 5, du VTV s'élève, pour chaque journée calendaire complète, à 3,1 heures de service de vol, sans dépasser toutefois 87 par mois. » [Or. 10]

20 C. Dispositions applicables du droit de l'Union

21 L'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, figurant en annexe à la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant (JO 1998, L 14, p. 9) prévoit notamment ce qui suit :

« Clause 3 : Définitions

Aux fins du présent accord, on entend par :

[...]

2. "travailleur à temps plein comparable" : un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences.

[...]

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. »

22 **D. La jurisprudence**

23 **I. La Cour de justice de l'Union européenne (ci-après la « Cour »)**

24 La Cour a examiné dans le cadre de trois procédures de décisions préjudicielles, au regard de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, les conditions dans lesquelles l'on doit considérer que l'on est en présence d'une différence de traitement des travailleurs à temps partiel en ce qui concerne la rémunération. [Or. 11]

25 1. Dans les affaires *Helmig e.a.*, la Cour a considéré qu'il y a inégalité de traitement chaque fois que, à parité d'heures effectuées en raison de l'existence d'un rapport de travail salarié, la rémunération payée aux travailleurs à temps plein est plus élevée que celle versée aux travailleurs à temps partiel. La Cour a procédé à une comparaison des rémunérations globales et a conclu que les travailleurs à temps partiel recevaient la même rémunération totale que les travailleurs à temps plein s'ils dépassaient la durée normale de travail fixée dans la convention collective et recevaient ensuite également des majorations de salaire pour les heures supplémentaires (*arrêt du 15 décembre 1994, Helmig e.a., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 et C-78/93, EU:C:1994:415, points 26 et suivants*).

26 2. En revanche, en 2004, la Cour a, – comme cela était déjà le cas dans des arrêts antérieurs –, examiné de manière isolée les éléments constitutifs de la rémunération. Dans l'affaire *Elsner-Lakeberg* la Cour a exigé, en tant que méthode de vérification du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, que chaque élément de la rémunération soit examiné séparément au regard de ce principe et que l'on ne procède pas uniquement à une appréciation globale. La Cour a conclu dans cette affaire à l'existence d'un traitement moins favorable, car, pour les travailleurs à temps partiel, le nombre d'heures supplémentaires qui donnait droit à une rémunération supplémentaire n'était pas réduit de manière proportionnelle à leur temps de travail (*arrêt du 27 mai 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, points 15 et 17; voir également arrêts du 26 juin 2001,*

Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, point 35, et du 17 mai 1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, points 34 et 35).

- 27 3. Dans l'affaire Voß, la Cour a considéré que l'on était en présence d'un traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel lorsque ceux-ci perçoivent une rémunération horaire réduite plus tôt que les travailleurs à temps plein. La Cour a comparé la méthode de l'appréciation globale et la méthode consistant à prendre chaque élément en considération séparément, et elle a examiné les éléments constitutifs de la rémunération, dont, notamment, l'élément de rémunération défavorable qui entraînait une baisse de rémunération (*arrêt du 6 décembre 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, point 36*). **[Or. 12]**
- 28 **II. Le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) (BAG)**
- 29 1. Différence de traitement des travailleurs à temps partiel
- 30 a) La jurisprudence des troisième, cinquième, pour partie également des sixième et dixième chambres du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) s'est fondée sur l'arrêt de la Cour dans les affaires Helmig e.a. Les arrêts allemands se basaient chacun sur une comparaison des rémunérations globales. Le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a jugé qu'il n'y avait pas de différence de traitement entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel lorsque, pour le même nombre d'heures travaillées, la même rémunération était due aux travailleurs à temps plein et aux travailleurs à temps partiel [OMISSIS] [renvoi aux arrêts du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)].
- 31 b) Sur le fondement de l'arrêt Elsner-Lakeberg, la sixième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a considéré en revanche que l'égalité formelle de traitement au regard de la rémunération globale entraînait une inégalité de traitement et que l'élément constitutif de la rémunération consistant dans la majoration pour heures supplémentaires devait être considéré isolément. L'exigence, selon laquelle les travailleurs à temps partiel devraient travailler tout d'abord la différence d'heures totale jusqu'au temps de travail à temps plein, au-delà de leur quotité de temps travail à temps partiel, pour percevoir, pour l'heure suivante, une majoration au titre des heures supplémentaires, établit, selon le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), un seuil de charges plus élevé pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein [OMISSIS] [renvoi à une décision du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)].
- 32 c) La dixième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) s'est rangée, par arrêt du 19 décembre 2018, à l'analyse retenue par la sixième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) et a abandonné sa jurisprudence antérieure [OMISSIS] [renvoi à l'arrêt précité du 19 décembre 2018]. Selon cet arrêt, l'égalité formelle **[Or. 13]** de traitement au regard de la rémunération globale entraîne une inégalité de traitement. La dixième

chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a jugé que la comparaison entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel doit être effectuée de manière méthodique pour chaque élément constitutif de la rémunération. Elle a estimé qu'il n'y avait pas lieu de procéder à une appréciation globale des éléments constitutifs de la rémunération ayant été versés. Selon elle, il convient de comparer séparément les rémunérations versées au titre de l'horaire légal de travail et les rémunérations versées au titre des heures additionnelles ou supplémentaires [OMISSIS] [renvoi à un arrêt du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)].

33 2. Compensation des charges

34 Pour autant que le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a procédé par le passé à une appréciation de la rémunération globale et a conclu à l'absence de discrimination des travailleurs à temps partiel, au sens de l'article 4, paragraphe 1, du Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) (loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée), au regard de la rémunération, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) ne devait pas se prononcer sur la question de savoir si l'objectif de la compensation des charges pouvait justifier une différence de traitement. Dans le cadre de la détermination de l'objectif poursuivi par les partenaires sociaux par les majorations des heures supplémentaires et de l'appréciation du point de savoir si une règle est conforme aux principes constitutionnels d'égalité de traitement et de non-discrimination, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a exposé les critères de la compensation des charges. La sixième chambre a résumé cette jurisprudence en ce sens que la différence de traitement entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel est justifiée à deux conditions. La règle prévue par la convention collective doit avoir pour but de compenser des charges particulières découlant de la poursuite de leur activité par des travailleurs au-delà de la durée de travail prévue par les partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives. Dans le même temps, les dispositions des conventions collectives doivent avoir pour objectif de dissuader l'employeur d'imposer une telle charge supplémentaire de travail [OMISSIS] [renvoi aux arrêts du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)]. La sixième chambre n'était toutefois pas tenue, pas plus que la dixième chambre, de répondre en définitive à la question de savoir si la compensation des charges justifie la différence de traitement. Dans les deux cas, l'objectif de la rémunération supplémentaire consistait à compenser l'atteinte au domaine protégé du temps libre [OMISSIS] [Or. 14] [OMISSIS] [renvoi à des arrêts du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)].

35 **III. Les Landesarbeitsgerichte (tribunaux supérieurs du travail) (LAG)**

36 Le fait que l'approche retenue par la dixième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) ne consiste plus en une appréciation globale de la rémunération, mais en une prise en considération des éléments constitutifs de la rémunération n'a pas été unanimement approuvé par les juridictions en droit du travail et par la doctrine [OMISSIS] [renvoi aux arrêts de différents

Landesarbeitsgerichte (tribunaux supérieurs du travail) et à la doctrine]. Deux chambres du Landesarbeitsgericht Nürnberg (tribunal supérieur de Nuremberg, Allemagne) se sont référées à l'arrêt de la Cour dans les affaires Helmig e.a. et ont indiqué qu'il convenait de prendre en considération la rémunération globale (*voir arrêt du 15 décembre 1994, Helmig e.a., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 et C-78/93, EU:C:1994:415*). Elles ont estimé qu'aucune interprétation divergente ne découle de l'arrêt Elsner-Lakeberg (*voir arrêt du 27 mai 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320*). Selon elles, il n'apparaîtrait pas que, dans l'affaire Voß, la Cour se soit détournée de sa jurisprudence dans les affaires Helmig e.a. (*voir arrêt du 6 décembre 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757*). En outre, le cas de figure à l'origine de l'affaire Voß était, selon elles, un cas de figure particulier [OMISSIS] [renvoi aux arrêts du Landesarbeitsgericht Nürnberg (tribunal supérieur de Nuremberg)]. La doctrine considère en conséquence que des doutes demeurent sur le point de savoir si une disposition qui subordonne la rémunération des heures supplémentaires à la durée de travail applicable à un travailleur à temps plein comporte une discrimination à l'encontre des travailleurs à temps partiel [OMISSIS] [renvoi à la doctrine] [Or. 15]

37 **E. Caractère nécessaire de la décision de la Cour et explications concernant les questions préjudicielles**

38 I. Caractère nécessaire de la décision de la Cour

39 1. Le droit à une rémunération supplémentaire invoqué par le requérant ne découle pas des dispositions des conventions collectives applicables. Celles-ci prévoient une rémunération majorée sous forme de rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires uniquement en cas de dépassement des seuils de déclenchement uniformément applicables aux travailleurs à temps partiel et à temps plein. Ce droit existe cependant si les dispositions des conventions collectives qui réglementent la rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires ne sont pas conforme à l'article 4, paragraphe 1 du TzBfG. Cela serait le cas si les seuils de déclenchement uniformément applicables aux travailleurs à temps partiel et à temps plein donnaient lieu à un traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel, sans qu'aucune raison objective ne puisse être invoquée. La violation de l'article 4, paragraphe 1, du TzBfG entraînerait, en vertu de l'article 134 du Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) (code civil), la nullité de la règle discriminatoire. Il ne pourrait être remédié à la discrimination pour le passé que par un « ajustement à la hausse », car le régime favorable resterait le seul système de référence valable (*voir arrêts du 14 mars 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, point 30, et du 28 janvier 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, points 46 et 47 et jurisprudence citée ; [OMISSIS] [renvoi à la doctrine]*). Un « ajustement à la baisse » ne serait pas envisageable. Il conviendrait de verser au requérant les rémunérations au titre des heures de service de vol supplémentaires dont il a été privé à tort, dans la mesure correspondant à la quote-part de son temps de travail

par rapport au temps de travail d'un travailleur à temps plein comparable [OMISSIS] [renvoi aux arrêts du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)].

- 40 2. La chambre de céans doit donc tout d'abord examiner s'il résulte des dispositions des conventions collectives concernant la rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires que les travailleurs à temps partiel sont traités d'une manière moins favorable, au sens de l'article 4, paragraphe 1, du TzBfG, que les travailleurs à temps plein comparables.
- 41 3. La chambre de céans ne doit pas examiner la question de savoir si l'on est également en présence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, au sens de l'article 3, paragraphe 2, du Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (loi générale sur l'égalité de traitement), en ce que **[Or. 16]** les dispositions des conventions collectives à apprécier affectent négativement une proportion significativement plus importante de personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe (*voir, sur cette question, arrêt du 3 octobre 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, point 45 et jurisprudence citée ;* [OMISSIS] [renvoi à des arrêts du Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale, Allemagne) et à un arrêt du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)]). Le Landesarbeitsgericht (tribunal supérieur du travail) n'a opéré aucune constatation en ce sens.
- 42 4. Si la chambre de céans considère que l'on est en présence d'un traitement moins favorable, au sens de l'article 4, paragraphe 1, du TzBfG, en ce qui concerne la rémunération, elle doit examiner ensuite si cette différence de traitement est justifiée par des raisons objectives permettant de déroger au principe du pro rata temporis.
- 43 5. Le droit de l'Union est pertinent aux fins de l'interprétation de l'article 4, paragraphe 1, du TzBfG.
- 44 a) L'article 4, paragraphe 1, du TzBfG a transposé la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre. Par conséquent, aux fins de l'interprétation de l'article 4, paragraphe 1, du TzBfG, il convient de prendre en considération la jurisprudence de la Cour relative au droit de l'Union. Cela vaut également au regard du fait que les dispositions à apprécier sont contenues dans des conventions collectives. Le droit de négociation collective consacré à l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doit, dans le champ d'application du droit de l'Union, être exercé de manière conforme à ce dernier. Lorsque les partenaires sociaux nationaux adoptent des mesures qui relèvent du champ d'application de l'accord-cadre conclu par les partenaires sociaux au niveau de l'Union, ils doivent se conformer à l'accord-cadre (*arrêt du 19 septembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, points 69 et 70 ;* [OMISSIS] [renvoi à un arrêt du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)]).

45 b) Le droit de l'Union ne saurait être écarté au motif que, en vertu de l'article 153, paragraphe 5, TFUE, l'Union européenne n'est pas compétente pour réglementer les rémunérations. Conformément à la jurisprudence de la Cour, cette disposition dérogatoire doit faire l'objet d'une interprétation stricte. Elle concerne des mesures par lesquelles le droit de l'Union intervient, selon la Cour, directement dans la fixation des rémunérations au sein de l'Union, telles que par une uniformisation de tout ou partie des éléments constitutifs [Or. 17] et/ou du niveau des salaires ou par l'instauration d'un salaire minimal. Cette disposition ne saurait, cependant, s'étendre à toute question présentant un lien quelconque avec la rémunération, et ce sous peine de vider d'une grande partie de leur substance certains des domaines visés à l'article 153, paragraphe 1, TFUE (*arrêt du 19 juin 2014, Specht e.a., C-501/12 à C-506/12, C-540/12 et C-541/12, EU:C:2014:2005, point 33 et jurisprudence citée*). L'article 153, paragraphe 5, TFUE ne fait donc pas obstacle à ce que la clause 4 de l'accord-cadre soit comprise comme faisant obligation aux États membres de garantir en faveur des travailleurs à temps partiel l'application du principe de non-discrimination également en matière de rémunérations, tout en tenant compte, lorsque cela est approprié, du principe du pro rata temporis (*arrêt du 10 juin 2010, Bruno e.a., C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329, point 38*).

46 c) Selon la chambre de céans, ne sont pas pertinentes aux fins de la décision à adopter les dispositions prévues par le règlement (CE) n° 859/2008 de la Commission du 20 août 2008 modifiant le règlement (CEE) n° 3922/91 du Conseil en ce qui concerne les règles techniques et procédures administratives communes applicables au transport commercial par avion (*JO 2008, L 254, p. 1*). Ces dispositions du droit de l'Union organisent notamment le temps de travail du personnel navigant en fixant des plafonds pour les périodes de service, de service de vol et les temps de blocage ([OMISSIS] [renvoi à un arrêt du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)]). Elles ne portent cependant pas sur le travail à temps partiel du personnel navigant.

47 II. Explications relatives à la première question préjudicielle

48 La première question préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre quant à l'approche qu'il convient de retenir pour déterminer si une disposition nationale entraîne un traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, en ce qui concerne la rémunération.

49 1. Conformément à l'article 4, paragraphe 1 première phrase, du TzBfG, les travailleurs à temps partiel ne doivent pas être 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. Conformément à l'article 4, paragraphe 1, deuxième phrase, du TzBfG, les travailleurs à temps partiel doivent percevoir une rémunération du travail ou une autre prestation pécuniaire divisible [Or. 18] au moins dans la mesure correspondant à la quote-part de leur temps de travail par rapport au temps

de travail de travailleurs à temps plein comparables. La disposition prévue à l'article 4, paragraphe 1, deuxième phrase, du TzBfG précise l'interdiction générale de discrimination formulée à l'article 4, paragraphe 1, première phrase, du TzBfG pour le domaine de la rémunération ou d'une autre prestation pécuniaire divisible. Les dispositions des conventions collectives doivent, elles également, être conformes à l'article 4 du TzBfG. Les interdictions de discrimination prévues par cette disposition ne peuvent, conformément à l'article 22 du TzBfG, faire l'objet d'accords dérogatoires conclus par les partenaires sociaux [OMISSIS] [renvoi aux arrêts du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)]. Les travailleurs à temps partiel font l'objet d'une différence de traitement en raison du travail à temps partiel lorsque la durée du temps de travail constitue le critère en fonction duquel est établie la distinction quant aux différentes conditions de travail [OMISSIS] [renvoi à un arrêt du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)].

- 50 2. Le requérant, en tant que pilote à temps partiel, est comparable aux pilotes employés à temps plein. Le groupe de comparaison au sens de l'article 4, paragraphe 1, du TzBfG correspond, pour le requérant, aux pilotes d'avion employés à temps plein conformément à la convention collective [OMISSIS] [renvoi à un arrêt du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)].
- 51 a) Les travailleurs à temps plein comparables, au sens de l'article 4, paragraphe 1, du TzBfG, sont, conformément à l'article 2, paragraphe 1, troisième phrase, du TzBfG, les travailleurs « ayant le même type de relation de travail et une activité identique ou similaire ». Les critères mentionnés dans la clause 3, point 2, de l'accord-cadre qui définissent le « travailleur à temps plein comparable » se basent également sur le contenu de l'activité des personnes concernées (*arrêt du 1^{er} mars 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, point 61 ; voir également arrêt du 28 février 2013, Kenny e.a., C-427/11, EU:C:2013:122, point 27*). L'aspect déterminant réside avant tout dans la comparabilité de l'activité. Cette approche fonctionnelle n'est toutefois pas pertinente lorsque la fourniture de la prestation dépend, non de l'activité, mais d'autres facteurs, tels que l'ancienneté dans l'entreprise. Ce qui est décisif aux fins l'appréciation de la comparabilité, c'est la question de savoir selon quels critères les dispositions ont procédé à la constitution des groupes ou sur quels aspects ces dispositions se fondent aux fins de la fourniture de la prestation [OMISSIS] [Or. 19] [OMISSIS] [renvoi à un arrêt du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) et à la doctrine].
- 52 b) La rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires doit être versée par la partie défenderesse, conformément aux dispositions des conventions collectives, pour un certain nombre d'heures de service de vol accomplies. Les conventions collectives se basent pour la rémunération supplémentaire à fournir sur une certaine forme de prestation de travail et subordonnent cette rémunération à la seule condition que l'activité pertinente soit effectuée dans une certaine mesure. Tous les travailleurs qu'il convient de classer en tant que personnel de cockpit et qui accomplissent des heures de service de vol

sont couverts de la même manière par les conventions collectives. Ils exercent des activités comparables. Les conditions de travail ne diffèrent, comme dans le cas du requérant, que par la durée de travail plus courte pour les travailleurs à temps partiel sous la forme de jours supplémentaires de congé. Aucune autre conclusion ne découle non plus de la constatation que l'objectif de la rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires vise à compenser une charge de travail particulière. Cette analyse opère une distinction au sein du personnel de cockpit en fonction de la charge de travail plus ou moins importante des travailleurs. Or, pour que l'on soit en présence de conditions de travail comparables, il n'est déjà pas nécessaire que toutes les conditions de travail soient identiques [OMISSIS] [renvoi à la doctrine]. En tout état de cause, la charge éventuellement moins lourde supportée par un travailleur à temps partiel n'est, en règle générale, que la conséquence de sa durée plus courte de temps de travail. Cela ne saurait justifier l'absence de comparabilité entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein. Dans le cas contraire, la protection contre les discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel « serait inopérante ».

- 53 3. La décision qui sera rendue sur le pourvoi en « Revision » dépend du point de savoir si le requérant, employé à temps partiel, est, en ce qui concerne la rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires, traité d'une manière moins favorable que les pilotes travaillant à temps plein. La chambre de céans ne peut se prononcer sur cette question sans saisir la Cour, conformément à l'article 267 TFUE. La décision à adopter dépend de la manière dont il convient d'interpréter la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. L'aspect déterminant réside dans le point de savoir selon quelle approche il convient d'examiner s'il existe une inégalité de traitement des travailleurs à temps partiel en ce qui concerne la rémunération.
- 54 a) Dans l'arrêt du 19 décembre 2018, la chambre de céans a examiné séparément les différents éléments constitutifs de la rémunération [OMISSIS] [renvoi à l'arrêt susmentionné du 19 décembre 2018]. Elle s'est référée à l'approche retenue par [Or, 20] la Cour dans les affaires Voß et Elsner-Lakeberg (*arrêts du 6 décembre 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, et du 27 mai 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320*). Selon cette approche, il y a lieu de conclure à l'existence d'une inégalité de traitement. Cette inégalité résulte du fait que les pilotes employés à temps partiel ne bénéficient de la rémunération majorée que lorsqu'ils ont accompli, sans rémunération majorée, les heures de service de vol comprises entre leur premier seuil individuel de déclenchement, lequel est réduit en fonction de leur quotité de travail à temps partiel, et les seuils fixes de déclenchement. Si l'on considère isolément l'élément constitutif de la rémunération relatif à la rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires, un travailleur à temps partiel perçoit la rémunération majorée, sous la forme de la rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires, non pas pour la première heure dépassant le premier seuil individuel de déclenchement, mais uniquement lorsque le seuil applicable aux travailleurs à temps plein est dépassé. Cela vaut par analogie pour les deuxième et troisième niveaux de seuils de déclenchement. Pour les travailleurs à temps

partiel, le seuil à partir duquel naît un droit ne serait pas réduit en fonction de leur temps individuel de travail. Il en découlerait des conséquences défavorables pour les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne le rapport entre la prestation et la contrepartie, entraînant ainsi une inégalité de traitement directe [OMISSIS] [renvoi à l'arrêt susmentionné du 19 décembre 2018].

- 55 b) Si, aux fins de l'appréciation de l'existence d'une différence de traitement, il convient en revanche de se baser sur la rémunération globale, ainsi que l'a considéré la Cour dans les affaires *Helmig e.a.*, l'on n'est pas en présence d'un traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel (*voir arrêt du 15 décembre 1994, Helmig e.a., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 et C-78/93, EU:C:1994:415, points 26 et suivants*). Les pilotes à temps partiel et à temps plein perçoivent alors la même rémunération pour les temps de travail dépassant les seuils individuels de déclenchement du travailleur à temps partiel.
- 56 c) La question posée requiert qu'une clarification soit apportée par la Cour.
- 57 aa) Dans son arrêt du 19 décembre 2018, la dixième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a considéré que la question juridique concernant l'approche à retenir pour déterminer si les travailleurs à temps partiel sont traités de manière moins favorable en ce qui concerne la rémunération ne se pose plus, à tout le moins depuis [Or. 21] *l'arrêt du 6 décembre 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757)*. *L'arrêt du 27 mai 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320)* avait déjà marqué un tournant dans l'approche à retenir concernant les méthodes de comparaison. Au plus tard après que, dans l'arrêt du 6 décembre 2007, la Cour a réitéré sa position selon laquelle il convient d'examiner les éléments constitutifs de la rémunération pour apprécier l'existence d'un traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel, la question juridique a, du point de vue de la dixième chambre, été clarifiée [OMISSIS] [renvoi à l'arrêt susmentionné du 19 décembre 2018, avec référence y figurant au point 36 de l'arrêt du 6 décembre 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757]. La dixième chambre s'est fondée, sans le formuler expressément, sur une situation juridique clarifiée au sens d'un « acte éclairé ». Au regard de l'approche retenue par la Cour dans les affaires *Voß* et *Elsner-Lakeberg*, consistant à examiner les éléments constitutifs de la rémunération, il n'existait pour la dixième chambre pas de doute raisonnable qui aurait rendu nécessaire une demande de décision préjudicielle.
- 58 bb) À la suite de l'arrêt de la dixième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), la jurisprudence et la doctrine ont exprimé les réserves susmentionnées quant à l'approche consistant à prendre en considération les différents éléments constitutifs de la rémunération. Par conséquent, la chambre de céans ne peut plus considérer qu'il n'existe aucun doute raisonnable sur cette question. Indépendamment du fait que la chambre de céans maintient sa position juridique formulée dans l'arrêt du 19 décembre 2018 [OMISSIS] [renvoi à l'arrêt susmentionné du 19 décembre 2018], la considération selon laquelle l'on est en

présence d'une situation juridique clarifiée n'est plus justifiée. Par conséquent, la chambre de céans invite la Cour, conformément à l'article 267 TFUE, à répondre à la question juridique.

- 59 d) La clarification de cette question par la Cour est déterminante aux fins de la décision qui sera rendue par la chambre de céans sur le recours en « Revision ».
- 60 aa) Si la chambre de céans devait se fonder sur la rémunération globale pour pouvoir apprécier si les dispositions des conventions collectives traitent le requérant d'une manière moins favorable qu'un travailleur à temps plein, le pourvoi en « Revision » ne saurait être accueilli. Il conviendrait de le rejeter. **[Or. 22]**
- 61 bb) En revanche, si l'élément constitutif de la rémunération consistant dans la rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires devait être apprécié isolément, il conviendrait de conclure à une inégalité de traitement. La chambre de céans devrait examiner si des raisons objectives justifient la différence de traitement. Cet aspect fait l'objet de la deuxième question préjudicielle.

62 **III. Explications relatives à la deuxième question préjudicielle**

63 La deuxième question préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre au regard de l'existence de raisons objectives justifiant un traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel et une dérogation au principe du pro rata temporis.

64 1. Si, en ce qui concerne la rémunération, des travailleurs à temps partiel sont traités par les dispositions des conventions collectives concernant la rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires d'une manière moins favorable, la chambre de céans doit vérifier en outre si la différence de traitement peut être justifiée par une raison objective au sens l'article 4, paragraphe 1, première phrase, du TzBfG. Il convient d'examiner à cet égard si le principe du pro rata temporis visé à l'article 4, paragraphe 1, deuxième phrase, du TzBfG exige que les seuils de déclenchement qui, conformément aux dispositions des conventions collectives, s'appliquent uniformément aux travailleurs à temps plein et à temps partiel, doivent être réduits en fonction de la quotité de temps de travail à temps partiel ou si l'objectif de la prestation permet d'y déroger.

65 2. L'article 4, paragraphe 1, deuxième phrase, du TzBfG ne prévoit – conformément à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre – aucune interdiction absolue de discrimination. Cette disposition précise l'interdiction générale de discrimination formulée à l'article 4, paragraphe 1, première phrase, du TzBfG pour le domaine de la rémunération ou d'une autre prestation pécuniaire divisible. L'article 4, paragraphe 1, du TzBfG interdit de déroger au principe du pro rata temporis au détriment de travailleurs à temps partiel lorsqu'il n'existe aucune raison objective en ce sens. La différence au niveau de la charge de travail ne justifie cependant, à elle seule, pas une différence de traitement entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel. Les justifications

doivent être d'une autre nature. L'examen de l'existence d'une justification objective à la différence de traitement doit se fonder sur l'objectif de la prestation. Une différence de traitement des travailleurs à temps partiel ne peut être justifiée que si la raison de cette différence découle de la relation entre l'objectif de la prestation et la quotité [Or. 23] de travail à temps partiel [OMISSIS] [renvoi aux arrêts du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)].

- 66 3. Aux fins de la décision qui sera rendue dans le cadre du pourvoi en « Revision », il convient de déterminer si l'objectif poursuivi par les conventions collectives est susceptible, en lui-même, de justifier un traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel et une dérogation au principe du pro rata temporis. La chambre de céans ne peut se prononcer sur cette question sans saisir la Cour, conformément à l'article 267 TFUE. La solution qui sera apportée dépend de l'interprétation qu'il convient de donner à la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre. L'aspect déterminant réside dans le point de savoir si l'objectif poursuivi par les dispositions des conventions collectives, à savoir de compenser une charge de travail particulière, est, de manière générale, apte à justifier une différence de traitement des travailleurs à temps partiel.
- 67 a) Les dispositions des conventions collectives en ce qui concerne la rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires visent à compenser une charge de travail particulière. Cela découle de l'interprétation de ces dispositions.
- 68 aa) Les partenaires sociaux sont, en principe, libres de déterminer, dans l'exercice de leur pouvoir réglementaire autonome, lequel est protégé au titre des droits fondamentaux, la finalité d'une prestation versée en vertu des conventions collectives. La finalité doit être déduite de l'objectif expressément assigné à la prestation par les partenaires sociaux ou être déterminée par l'interprétation de la disposition de la convention collective – en fonction des conditions d'octroi, des clauses d'exclusion et de réduction [OMISSIS] [renvoi à un arrêt du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)].
- 69 bb) Le libellé des dispositions des conventions collectives en ce qui concerne la rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires ne détermine pas à quelle fin cette rémunération est versée.
- 70 cc) L'économie générale des conventions collectives plaide en ce sens que les partenaires sociaux souhaitaient compenser des charges.
- 71 (1) La rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires n'est due que pour une certaine activité. Elle n'est versée que pour des périodes de service de vol au sens de l'article 8, paragraphe 1, du MTV n° 4 [Or. 24], qui sont accomplies dans une certaine mesure. Elle n'est pas accordée pour tous les types d'activités qui, en vertu de l'article 6, paragraphe 1, du MTV n° 4, font partie du temps de travail du personnel de cockpit et sont donc soumis à l'obligation de service contractuelle de ces travailleurs. Ainsi, par exemple, un travailleur qui,

après avoir accompli 105 heures de service de vol court courrier, effectuée des activités administratives visées à l'article 6, paragraphe 1, sous b), du MTV n° 4 ne perçoit, conformément à l'article 4, paragraphe 1, du VTV n° 6, aucune rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires. Si les partenaires sociaux avaient souhaité compenser un sacrifice du temps libre, ils auraient dû fixer une limite temporelle supérieure pour toutes les activités énumérées à l'article 6, paragraphe 1, du MTV n° 4. Une atteinte au domaine protégé du temps libre intervient indépendamment de l'activité concrètement effectuée.

- 72 (2) Le niveau identique des taux horaires de la rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires sur les vols long et court courrier ne plaide pas à l'encontre de l'objectif tendant à la compensation des charges. Au contraire, les partenaires sociaux ont diminué les seuils de déclenchement pour les heures accomplies sur les vols long courrier. Ainsi, ils ont tenu compte des charges particulières liées au trafic long courrier, notamment les séjours plus longs à l'étranger, les temps de vols de nuit et les effets du décalage horaire (« jetlag »), par rapport aux vols court courrier. Selon la chambre de céans, l'on comprend aisément que les charges sur les vols long courrier puissent déjà être prises en compte après un temps de travail plus court que sur les vols court courrier.
- 73 dd) L'économie générale des dispositions des conventions collectives plaide contre l'objectif de la prestation invoqué par le requérant, à savoir l'objectif de compenser des atteintes au domaine protégé du temps libre.
- 74 (1) Les règles prévues par les conventions collectives exigent des travailleurs une grande flexibilité d'ordre temporel. Elles ne prévoient pas un temps de travail mensuel ou hebdomadaire régulier sur lequel les travailleurs pourraient se baser. Elles règlementent uniquement la durée maximale de temps de travail de 14 heures par jour sur les vols court courrier [*article 6, paragraphe 2, sous a), du MTV n° 4*], de 1 000 heures de vol par an (*article 7, paragraphe 2, du MTV n° 4*), de 210 heures de service de vol au cours d'une période de 30 jours consécutifs et de 1 800 heures de service de vol au cours d'une année civile (*article 8, paragraphe 5, du MTV n° 4*) [**Or. 25**] ainsi qu'un « temps de travail de base » pour les collaborateurs employés pendant plus de deux jours consécutifs au service au sol [*article 6, paragraphe 2, sous b), du MTV n° 4*]. Par conséquent, les travailleurs doivent partir du principe qu'ils peuvent être employés par leur employeur au titre de la fourniture de la prestation de travail jusqu'à la limite du temps de travail autorisé. Il est donc évident que la rémunération de base vise déjà à compenser l'atteinte subséquente au domaine personnel du temps libre.
- 75 (2) L'exigence d'une répartition uniforme des charges de travail, prévue à l'article 6, paragraphe 4, du MTV n° 4, plaide en faveur de l'objectif de la compensation des charges. Selon cette exigence, l'établissement du planning et l'affectation des collaborateurs lors de l'élaboration des tableaux de service doivent être réalisées de manière à assurer une répartition la plus uniforme possible des charges de travail entre tous les collaborateurs. Il découle déjà du

libellé de cette disposition que l'objectif recherché est non la protection du temps libre, mais la protection au regard des charges de travail.

- 76 (3) L'article 4, paragraphe 5, du VTV n° 6 ne fait pas obstacle à ce que l'objectif de la rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires soit considéré comme tendant à une compensation des charges. Selon cette disposition, il convient de prendre en compte lors du calcul mensuel du droit à rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires, le cas échéant, 3,5 heures de service de vol supplémentaires pour chaque journée calendaire complète qui n'est pas travaillée en raison de congés ou de la formation requise par CLH, sans dépasser toutefois 98 heures de service de vol par mois. En effet, des heures de service de vol non accomplies ne constituent pas une charge pour le travailleur et ne doivent donc pas être compensées. La disposition de la convention collective formule cependant ensuite l'objectif supplémentaire de ne pas dissuader le travailleur de prendre ses congés et de l'inciter à participer de manière active aux formations requises [*voir en ce qui concerne une éventuelle incitation à ne pas prendre de congés, arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, points 41 et 42, ainsi que jurisprudence citée ; arrêt du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) du 17 juin 2020 – 10 AZR 210/19 (A) –, qui est actuellement pendant devant la Cour sous la référence – C-514/20 – (Koch Personaldienstleistungen) ; s'agissant de la prise en compte de périodes de congés en ce qui concerne la rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires*] [OMISSIS] [renvoi à un autre arrêt du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)]. **[Or. 26]**
- 77 b) Selon la chambre de céans, la question n'a été tranchée de savoir si l'objectif poursuivi par les dispositions des conventions collectives, consistant à compenser des charges de travail, est susceptible de justifier le traitement moins favorable de travailleurs à temps partiel. La situation juridique n'apparaît ni d'emblée explicite – au sens d'un « acte clair » – ni clarifiée par la jurisprudence de la Cour d'une manière qui ne laisse place à aucun doute raisonnable – au sens d'un « acte éclairé » – (*voir arrêt du 9 septembre 2015, X et van Dijk, C-72/14 et C-197/14, EU:C:2015:564, points 52 et suivants, et du 9 septembre 2015, Ferreira da Silva e Brito e.a., C-160/14, EU:C:2015:565, points 38 et suivants, [OMISSIS] [renvoi à des arrêts du Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale) et à un arrêt du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail)]*).
- 78 aa) Selon la chambre de céans, il ressort de la jurisprudence antérieure de la Cour que seules des raisons objectives peuvent être invoquées pour justifier une différence de traitement au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. Cette notion doit être comprise en ce sens que l'inégalité de traitement en cause doit répondre à un besoin véritable, soit en mesure d'atteindre l'objectif poursuivi et soit nécessaire à cet effet (*arrêt du 1^{er} mars 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, point 64 ; [OMISSIS] [renvoi à la doctrine]*). La question déterminante en l'espèce, qui concerne le point de savoir si un certain seuil dont dépend le bénéfice d'une prestation peut être justifié pour des raisons de compensation des charges, reçoit dans la doctrine une réponse majoritairement

affirmative [OMISSIS] [renvoi à la doctrine]. À l'encontre de cette justification pourrait plaider le fait qu'un seuil uniforme de charges est, au regard de l'objectif de protection de la santé, contraire aux différents types de contrats des travailleurs à temps partiel et à temps plein. Des seuils de charges pourraient être individuellement dépassés déjà par le fait que des travailleurs fournissent plus de travail qu'ils n'y ont contractuellement consenti [OMISSIS] [renvoi à la doctrine]. La chambre de céans ne peut donc pas se fonder sur une situation juridique clarifiée qui ne laisse subsister aucun doute raisonnable. **[Or. 27]**

- 79 bb) La question juridique ne peut, selon la chambre de céans, pas non plus être considérée comme clarifiée parce que la Cour a indiqué à plusieurs reprises qu'il appartenait au juge national d'apprécier si des raisons objectives justifiaient une différence de traitement (*arrêts du 1^{er} mars 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, point 67 ; du 6 décembre 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, point 43, et du 27 mai 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, point 18*). Cela concernait respectivement l'appréciation du point de savoir si, dans chaque cas concret, une justification avait été invoquée et si un motif mentionné pouvait être considéré comme valide à l'issue d'un examen en application des critères de justification adéquats. Selon la chambre de céans, ces considérations ne concernaient pas la question de savoir si des éléments factuels sont, en eux-mêmes, aptes à justifier une différence de traitement des travailleurs à temps partiel. La Cour a déjà indiqué qu'un certain motif – des considérations d'ordre budgétaire – ne saurait d'emblée être invoqué en tant que justification (*arrêt du 1^{er} mars 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, point 66*).
- 80 c) L'issue du pourvoi en « Revision » dépend de la réponse qui sera apportée à la deuxième question préjudicielle.
- 81 aa) Si la compensation des charges de travail ne peut être invoquée pour justifier un traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel, le pourvoi en « Revision » serait accueilli. L'affaire devrait être renvoyée devant la juridiction d'appel. Le Landesarbeitsgericht (tribunal supérieur du travail) devrait constater des éléments factuels dont ressortirait le nombre concret d'heures de service de vol effectuées par le requérant au-delà des seuils de déclenchement individuels réduits, correspondant à sa quotité de temps de travail à temps partiel.
- 82 bb) Si la compensation des charges constituait un motif approprié pour justifier une différence de traitement des travailleurs à temps partiel, la chambre de céans devrait examiner en détail si la manière concrète dont la compensation des charges est mise en œuvre dans le cadre des limites choisies répond à un besoin véritable de l'entreprise et est approprié et nécessaire pour atteindre cet objectif. Si tel était le cas, le pourvoi en « Revision » n'aboutirait pas et devrait être rejeté. **[Or. 28]**
- 83 [OMISSIS] [Aspects procéduraux]

[OMISSIS] [Noms des juges ayant pris part à la décision]