

Affaire C-314/23

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

22 mai 2023

Jurisdiction de renvoi :

Audiencia Nacional (Cour nationale de Justice, Espagne)

Date de la décision de renvoi :

17 mars 2023

Partie requérante :

Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA)

Parties défenderesses :

Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A.

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

Unión General de Trabajadores (UGT)

Unión Sindical Obrera (USO)

Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A.

Dirección General de Trabajo

Instituto de las Mujeres

Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid

Ministerio Fiscal

AUDIENCIA NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

[OMISSIS] [Identification de la procédure et composition de la juridiction de renvoi] [OMISSIS]

Madrid, le 17 mars 2023

La chambre sociale [OMISSIS] rend une ordonnance de renvoi préjudiciel devant la Cour de justice de l'Union européenne pour les motifs suivants

EN FAIT

Premièrement. Conformément au dossier, le 8 novembre 2022, le Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (Syndicat des personnels de cabine des compagnies aériennes) (STVALA) a contesté la quatrième convention collective d'Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., (Personnel au sol et personnel de cabine), dans le cadre d'un recours introduit contre Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., la Federación de Servicios para la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO), l'Unión General de Trabajadores (UGT), l'Unión Sindical Obrera (USO), le Comité Intercéntricos de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., la Dirección General de Trabajo, l'Instituto de las Mujeres, la Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid et le Ministerio Fiscal, dans lequel il était demandé à ce que le Sindicato de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) et le Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA) soient cités en tant que parties intéressées.

Le 18 novembre 2022, à la demande de la Chambre, [OMISSIS] [le requérant] a déposé un mémoire dans lequel il demandait à ce qu'il plaise au tribunal :

1. déclarer la nullité de l'article 93 et l'annexe I de cette convention collective, dans la mesure où ils fixent le montant des indemnités journalières dues au personnel de cabine de l'entreprise.
2. et, en parallèle :
 - a) déclarer que la pratique d'Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A., consistant à verser au personnel de cabine un montant d'indemnités journalières inférieur à celui versé aux pilotes de la compagnie pour le même objet, constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe et, par conséquent, une violation du droit fondamental à l'égalité ;
 - b) ordonner qu'il soit mis fin à cette pratique ;
 - c) condamner la société Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. à verser au personnel de cabine des indemnités journalières d'un même montant que celles versées aux pilotes de la société.

Deuxièmement. Suite au traitement du recours et aux précisions apportées à celui-ci, s'est tenue, le 7 février 2023, l'audience au cours de laquelle le requérant s'est exprimé et a confirmé son recours, en demandant que le jugement soit rendu conformément à ce qu'il avait demandé dans son mémoire précisant le recours, et

en spécifiant qu'il contestait les montants des indemnités journalières et non l'article régissant l'attribution de celles-ci.

La Federación de Servicios para la Ciudadanía de Comisiones Obreras [fédération des services pour les citoyens des commissions ouvrières, CCOO] a adhéré aux conclusions du requérant.

Air Nostrum a demandé le rejet du recours, tout comme le Sindicato de Pilotos de Líneas Aéreas [syndicat des pilotes des compagnies aériennes, SEPLA].

La Dirección General de Trabajo [direction générale de l'emploi], l'Instituto de las Mujeres [l'institut de la femme] et la Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid [la Direction générale de l'Égalité de la Communauté de Madrid] ont considéré qu'ils n'avaient pas qualité pour être attirés en justice.

Le Ministerio Fiscal [ministère public] a estimé qu'il devait être fait droit au recours.

Les autres parties citées soit comme intéressées, soit comme défenderesses, n'ont pas comparu.

Troisièmement. Après délibération, l'affaire étant en attente de jugement, une ordonnance a été rendue le 9 février 2023, avec le contenu suivant :

« Après la tenue de l'audience, le présent tribunal estime que l'affaire porte sur le fait incontesté suivant :

- Un groupe fortement féminisé tel que le personnel de cabine d'Air Nostrum, qui est régi par la quatrième convention collective d'Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., (personnel au sol et personnel de cabine) publiée au BOE le 14 janvier 2019, reçoit, comme indemnités journalières et pour les mêmes situations, un montant inférieur à celui reçu par un autre groupe de la même compagnie qui est celui des pilotes, dans lequel il est notoire que les hommes sont majoritaires et qui est régi par une autre convention collective, différente : la convention spécifique pour les pilotes d'Air Nostrum, publiée au BOE le 13 mai 2020.

Dans cette situation, la question suivante se pose :

- le fait que les conditions de travail de l'un et de l'autre groupe soient régies par des conventions collectives différentes constitue-t-il une discrimination indirecte dans les conditions de travail, fondée sur le sexe, qui est contraire à l'objectif d'élimination des inégalités entre les hommes et les femmes proclamé à l'article 8 TFUE et dans les termes décrits à l'article 2, paragraphe 1, sous b), et à l'article 14, paragraphe 1, sous c), de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail [JO L 204, 26.7.2006, p. 23] ?

- ou bien, au contraire, l'existence de deux conventions collectives différentes constituerait-elle un motif objectif et raisonnable pour traiter différemment les deux groupes en ce qui concerne les indemnités journalières ?

[OMISSIS] [Audition des parties sur l'opportunité de procéder au renvoi préjudiciel de l'affaire] ».

Quatrièmement.– [OMISSIS]

Cinquièmement.– [OMISSIS].

Sixièmement.– [OMISSIS].

Septièmement.– [OMISSIS]. [Arguments soulevés par le ministère public, Air Nostrum, le SEPLA et l'Abogacía del Estado représentant la Direction générale du travail et l'Institut de la femme. Ces arguments sont repris pour l'essentiel au cinquième point de l'exposé des motifs, pages 15 et 16].

EN DROIT

PREMIÈREMENT.– OBJET DU LITIGE

La présente procédure a pour objet de déterminer si la pratique d'entreprise de la société Air Nostrum, qui consiste à verser à un groupe fortement féminisé, à savoir les membres du personnel de cabine, un montant d'indemnités journalières inférieur à celui versé à un groupe composé majoritairement d'hommes pour les mêmes situations, constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe contraire à l'ordre juridique de l'Union européenne, la cause de cette inégalité de traitement étant le fait que deux conventions collectives négociées par des organisations syndicales différentes s'appliquent au sein de l'entreprise.

DEUXIÈMEMENT.– FAITS

Pour les parties, les faits suivants sont établis :

1.º.- STAVLA est un syndicat qui compte 3 représentants dans le seul établissement de l'entreprise qui dispose d'un comité d'entreprise (Quart de Poblet, Valence). Ce comité est composé de 17 membres au total. Les listes présentées par ce syndicat pour l'élection des représentants du personnel ont obtenu un total de 101 voix sur 501 voix exprimées.

2.º.- Les relations de travail entre [d'une part], l'entreprise et, [d'autre part], son personnel au sol ainsi que son personnel de cabine (ce dernier étant désigné ci-après comme « TCP » [*tripulantes de cabina de pasajeros*]) sont régies par le IVo Convenio colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. [la quatrième convention collective d'Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A.] (personnel au sol et TCP) publiée au BOE le 14 janvier 2019, signée par la direction de l'entreprise et par les syndicats UGT, CCOO et USO. L'article 93 de

ladite convention collective régit les indemnités journalières et son annexe I les quantifie comme suit :

« Indemnités journalières : Il s'agit du montant qui indemnise le TCP pour les frais qui découlent de ses déplacements qui font partie intégrante du contenu de sa prestation de services.

L'indemnité journalière est versée selon le système suivant :

- *Si le TCP est en service pendant quatre heures ou moins, il perçoit une demi-indemnité journalière.*
- *Si le TCP dépasse la quatrième heure complète d'activité, il perçoit une indemnité journalière complète.*
- *Si la totalité de l'activité programmée est annulée pour un jour donné pour le TCP, le laissant sans activité, et que cette annulation est notifiée au moment de la signature du programme annulé, ou après la signature, l'indemnité journalière correspondante (demi ou complète) sera versée en fonction des heures pendant lesquelles le TPC est resté à la disposition de la Compagnie. Si le TCP reçoit l'avis au cours des 30 minutes précédant immédiatement la signature et que, en conséquence, il ne signe pas, il percevra une demi-indemnité journalière.*
- *Dans le cas où l'activité aérienne continue s'étend sur deux jours consécutifs, elle est comptée comme deux jours aux fins du versement des indemnités journalières correspondantes.*
- *Les indemnités journalières peuvent être nationales ou internationales. Les indemnités journalières nationales sont celles qui sont cumulées intégralement sur le territoire national. Les indemnités journalières qui sont cumulées à l'étranger ou lors du retour de l'étranger sont internationales. Le seul fait de survoler un territoire étranger sans y atterrir ou sans en décoller ne rend pas l'indemnité journalière internationale.*
- *Les indemnités journalières peuvent être avec ou sans nuitée. Elles sont assorties d'une nuitée lorsque le TCP doit passer la nuit en dehors de sa base en raison de l'activité prévue pour le lendemain. Elle est sans nuitée lorsque le TCP retourne à sa base à la fin de la journée d'activité.*
- *Dans les cas où le retour à la base [Ndt : un vol au cours duquel le TCP ne fait pas partie de l'équipage, dit posicionamiento] est prévu comme seule activité de la journée, une demi-indemnité journalière est versée si le retour a lieu entre 15 heures et 21 heures, et une indemnité journalière complète si le retour a lieu après 21 heures. Si le retour a lieu avant 15 heures, aucune indemnité journalière n'est versée.*
- *Les TCP qui choisissent de se soumettre à l'examen médical officiel pour l'obtention ou le renouvellement du certificat de l'aviation civile dans des centres*

situés en dehors de leur résidence habituelle supportent personnellement les frais occasionnés par ce déplacement, sans avoir droit à une indemnité journalière ou à un remboursement de frais. Lorsque le TCP participe à des réunions à la base, aucun droit à indemnité journalière séjour n'est ouvert.

- *L'exécution de tout type de déplacement pour le service entraîne le paiement de l'indemnité journalière correspondante, selon qu'il est effectué sur le territoire national ou à l'étranger, à l'exception des réunions qui ont lieu à la base.*
- *L'indemnité journalière ne peut pas être versée plus d'une fois par jour calendaire. Il est expressément convenu que ce système d'indemnités journalières dispense l'entreprise de prendre en charge les frais de subsistance lors des déplacements ».*

ANNEXE I

Tableaux des salaires des TCP

Groupe professionnel IV : TCP

<i>1.</i>	<i>Niveau 1</i>	<i>Niveau 2</i>	<i>Niveau 3</i>	<i>Niveau 4</i>	<i>Niveau 5</i>
<i>Indemnité journalière nationale a/n</i>	<i>39,37</i>	<i>39,37</i>	<i>39,37</i>	<i>39,37</i>	<i>39,37</i>
<i>Indemnité journalière nationale s/n</i>	<i>37,06</i>	<i>37,06</i>	<i>37,06</i>	<i>37,06</i>	<i>37,06</i>
<i>Indemnité journalière internationale a/n</i>	<i>59,06</i>	<i>59,06</i>	<i>59,06</i>	<i>59,06</i>	<i>59,06</i>
<i>Indemnité journalière internationale s/n</i>	<i>56,74</i>	<i>56,74</i>	<i>56,74</i>	<i>56,74</i>	<i>56,72</i>

(a/n et s/n signifient respectivement avec nuitée et sans nuitée).

3.º.- Les relations de travail des pilotes qui fournissent des services à Air Europa sont régies conformément au Convenio Colectivo de Air Nostrum LAM, S.A. [convention collective d'Air Nostrum LAM, S. A.], (pilotes) qui a été publiée au BOE le 13 mai 2020 et qui a été signée par la direction de l'entreprise et les sections syndicales des syndicats SEPLA et UPPA, représentant les travailleurs concernés, le 23 décembre 2019. Les indemnités journalières sont régies par ladite convention collective comme suit :

Article 16.19. Indemnités journalières :

L'indemnité journalière est le montant perçu par le pilote pour couvrir les frais engagés lors de ses déplacements pour les besoins de l'entreprise ou lors de ses séjours hors de sa base. Elle n'inclut ni le logement ni le transport.

[Les indemnités journalières sont] spécifiées à l'annexe A, leur montant est variable et il est multiplié par le nombre de jours auxquels un pilote a droit en vertu du présent article.

[Les indemnités journalières] peuvent être nationales ou internationales. Les indemnités journalières cumulées intégralement sur le territoire national sont nationales. Les indemnités journalières cumulées lorsque le séjour hors de la base a lieu en territoire étranger ou lorsque l'un des atterrissages ou des décollages de la journée a lieu en territoire étranger sont des indemnités journalières internationales. Le seul fait de survoler un territoire étranger sans y atterrir ou sans en décoller ne rend pas l'indemnité journalière internationale.

Aux fins du présent article, on entend par vol (avec décollage effectif et atterrissage ultérieur) un vol effectué en tant que membre de l'équipage de l'aéronef, et dans le cadre d'un transfert, sans faire partie de l'équipage de cet aéronef ou de ce moyen de transport (posicionamiento).

Une indemnité journalière normale sera versée selon les règles suivantes :

- Cas 1. Les jours de vol : une indemnité journalière est versée. Un service de vol qui commence et se termine à la base et qui n'inclut pas de nuitée en dehors de la base ne peut en aucun cas donner droit au versement de plus d'une indemnité journalière, même s'il y a un changement de date au cours de l'exécution du service.*
- Cas 2. Les jours entièrement passés en dehors de la base. Une indemnité journalière est versée.*
- Cas 3. Les jours de départ de la base dans le cadre d'un transfert (posicionamiento). Une indemnité journalière est versée en cas de nuitée passée en dehors de la base.*
- Cas 4. Les jours de retour à la base dans le cadre d'un transfert (posicionamiento). Une indemnité journalière est versée s'ils sont consécutifs à une nuitée passée en dehors de la base.*
- Cas 5. Les jours d'examen médical officiel. Une indemnité journalière est versée s'il n'y a pas d'établissement habilité à faire passer l'examen dans la ville dans laquelle le pilote est basé.*
- Cas 6. Lorsque, pour des raisons opérationnelles exceptionnelles, un pilote est absent de sa base le 6^e jour après un service de 5 jours, il perçoit une double indemnité journalière à partir du 6^e jour inclus.*

Il est expressément convenu que ce système d'indemnités journalières libère la compagnie de la prise en charge de tout type de repas, à l'exception de ceux visés à l'article 11.2, pris à bord, le pilote étant libre de choisir, sous sa responsabilité, sans frais pour la compagnie et à ses frais, l'endroit où il souhaite manger, sans autres limitations que celles établies dans le présent accord en ce qui concerne les horaires de vol et la séparation des repas pour des raisons de sécurité. L'indemnité journalière ne peut être versée plus d'une fois par jour calendaire, sans préjudice des dispositions du chapitre sur la mobilité géographique.

A cet effet, les déplacements hors de la base pour des cours théoriques et des cours en simulateur d'une durée supérieure à 7 jours sont considérés comme un détachement, de sorte qu'une double indemnité journalière (coefficient 2,00) est versée, sauf pour les élèves qui, lors de leur entrée dans l'entreprise, suivent le premier cours de qualification de type ; dans ce dernier cas, seule l'indemnité journalière normale est versée.

ANNEXE A

Période		Paiements	Montant
Indemnité journalière nationale	Annuelle		
	journée	Variable	65,00 €
Indemnité journalière internationale			
	journée	Variable	100,00 €

4.°.- 94 % des membres du personnel de cabine sont des femmes, contre 6 % d'hommes, tandis que 93,71 % des pilotes sont des hommes, contre 6,29 % de femmes.

TROISIÈMEMENT.– DROIT NATIONAL

La Constitution espagnole :

- Article 14 : « [l]es Espagnols sont égaux devant la loi et aucune discrimination ne peut être fondée sur la naissance, la race, le sexe, la religion, l'opinion ou quelque autre condition ou circonstance personnelle ou sociale. »
- Article 28. 1 [OMISSIS] [Liberté syndicale]

- Article 37.1 « 1. *La loi garantit le droit à la négociation collective dans le cadre professionnel entre les représentants des travailleurs et des employeurs, ainsi que la force contraignante des conventions collectives.* »

La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical] [loi organique n° 11 du 2 août 1985 sur la liberté syndicale] :

- Article 2.2. « [OMISSIS] d) [*Exercice de l'activité syndicale, qui inclut, entre autres, le droit à la négociation collective*] ».

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres [loi organique n° 3 du 22 mars 2007, relative à l'égalité effective entre hommes et femmes]

- **Article 5 :** « *L'égalité de traitement et l'égalité des chances dans le cadre de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et en matière de conditions de travail* ».

Le principe de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, applicable dans le domaine de l'emploi privé et dans celui de l'emploi public, est garanti, dans les conditions prévues par la réglementation applicable, dans le cadre de l'accès à l'emploi, y compris à l'emploi indépendant, à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle, [il est également garanti] en matière de conditions de travail, y compris les conditions de rémunération et de licenciement, ainsi qu'en ce qui concerne l'affiliation et la participation aux organisations syndicales et professionnelles ou à toute organisation dont les membres exercent une profession déterminée, cela incluant les avantages accordés par celles-ci.

Une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination dans l'accès à l'emploi, y compris à la formation nécessaire, lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières ou du contexte dans lequel elles sont exercées, cette caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

- Article 6.2 : « *[o]n entend par discrimination indirecte fondée sur le sexe la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à celles de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique puisse être objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens pour parvenir à ce dernier soient appropriés et nécessaires* ».

La Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación [loi intégrale 15/2022 pour l'égalité de traitement et la non-discrimination]

– Article 2.1 : « [OMISSIS] [Droit à l'égalité de traitement et interdiction de toute discrimination, notamment fondée sur le sexe]

– Article 4 : « Le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.

1. Le droit protégé par la présente loi implique l'absence de toute discrimination fondée sur les motifs prévus à l'article 2, paragraphe 1.

En conséquence, est interdite toute disposition, tout comportement, tout acte, tout critère ou toute pratique qui porte atteinte au droit à l'égalité. [OMISSIS] [Liste des formes de discrimination].

2. La différence de traitement fondée sur l'un des motifs énoncés à l'article 2, paragraphe 1, de la présente loi, résultant d'une disposition, d'un comportement, d'un acte, d'un critère ou d'une pratique qui peut être objectivement justifié par un objectif légitime et comme un moyen approprié, nécessaire et proportionné pour atteindre cet objectif, n'est pas considérée comme une discrimination.

3. [OMISSIS].

4. [OMISSIS]. » [Le droit à l'égalité de traitement en tant que principe directeur de l'ordre juridique].

– Article 6.1, sous b) « [i]l y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre, entraîne ou est susceptible d'entraîner pour une ou plusieurs personnes un désavantage particulier par rapport à d'autres personnes pour les motifs visés à l'article 2, paragraphe 1 ».

– Article 9.1 : « Aucune limitation, discrimination ou exclusion fondée sur les motifs prévus par la présente loi ne pourra être établie pour l'accès à l'emploi salarié, public ou privé, y compris les critères de sélection, dans le cadre de la formation à l'emploi, de la promotion professionnelle, de la rémunération, du temps de travail et des autres conditions de travail, ainsi que de la suspension, du licenciement ou d'autres causes de résiliation du contrat de travail ».

Le Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [décret royal législatif n° 2 du 23 octobre 2015, portant approbation du texte consolidé de la loi sur le statut des travailleurs]

Article 3 « Sources de la relation de travail.

[OMISSIS] [Disposition non pertinente en l'espèce].

– Article 4.2 [OMISSIS] [Interdiction de la discrimination, entre autres, fondée sur le sexe].

- Article 17.1, paragraphe 1 : « *Seront considérés comme nulles et dépourvues d'effet les dispositions réglementaires, les clauses des conventions collectives, les accords individuels et les décisions unilatérales de l'employeur qui donnent lieu à des situations défavorables de discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge ou le handicap, ou à des situations de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'origine, y compris l'origine raciale ou ethnique, l'état civil, le statut social, la religion ou les convictions, les idées politiques, l'orientation et l'identité sexuelles, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, l'appartenance ou non à des syndicats et à leurs accords, les liens familiaux avec des personnes appartenant à l'entreprise ou liées à celle-ci et la langue parlée à l'intérieur de l'État espagnol.* »
- Article 26.2 : « *[n]e sont pas considérées comme des salaires les sommes perçues par le travailleur à titre d'indemnités ou le remboursement des frais exposés en raison de son activité professionnelle, les prestations et indemnités de sécurité sociale et les indemnités de déménagement, de suspension ou de licenciement* ».

Article 82, paragraphes 1 et 2 et article 82, paragraphe 3, premier alinéa :

« [OMISSIS] [Définition et caractère contraignant des conventions collectives]. »

Article 85, paragraphe 3 :

3. *Sans préjudice de la liberté contractuelle visée aux paragraphes précédents, les conventions collectives contiennent au minimum les éléments suivants :*

- a) *la détermination des parties à la convention*
- b) *le champ d'application personnel, fonctionnel, territorial et temporel de la convention* ».

Article 87 intitulé « le droit de négocier une convention » :

« 1. *Le comité d'entreprise, les délégués du personnel, le cas échéant, ou les sections syndicales s'il en a, qui représentent ensemble la majorité des membres du comité, sont habilités à représenter les travailleurs pour négocier les conventions collectives d'entreprise et les accords de portée inférieure.*

L'intervention dans la négociation revient aux sections syndicales lorsqu'elles en conviennent ainsi, à condition qu'elles soient majoritaires au sein du comité d'entreprise ou parmi les délégués du personnel.

Dans le cas de conventions concernant un groupe d'entreprises, ainsi que dans le cas des conventions qui concernent un certain nombre d'entreprises liées pour des raisons d'organisation ou de production et identifiées nommément dans leur

champ d'application, le droit de négocier au nom des travailleurs est celui qui est établi au paragraphe 2 pour la négociation des conventions sectorielles.

Dans le cadre des conventions destinées à un groupe de travailleurs ayant un profil professionnel spécifique, les sections syndicales désignées par la majorité de leurs représentants au moyen d'un vote personnel, libre, direct et secret sont habilitées à négocier ».

QUATRIÈMEMENT. DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

1.– LE TRAITÉ SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE

Article 8

« Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes. »

2.– LA CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE

Article 23

Égalité entre les femmes et les hommes

« L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté ».

Article 28

Droit de négociation et d'actions collectives

« Les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève ».

LE SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX.

« a. L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doivent être garanties et encouragées dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière. »

La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de

traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail [JO L 204, 26.7.2006, p. 23] :

Article 2, paragraphe 1, sous b) :

« 1. Aux fins de la présente directive, on entend par : [...] b) “discrimination indirecte” : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires ».

Article 14, paragraphe 1, sous c) :

« Interdiction de toute discrimination

[...]

1. Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne : c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit l'article 141 du traité. »

CINQUIÈMEMENT.– LES ARGUMENTS DES PARTIES

1. STAVLA a introduit un recours visant à protéger les droits fondamentaux par le biais de la modalité procédurale de contestation de la convention collective, car elle constate que l'Annexe I de la convention collective, qui régit les relations de la société AIR NOSTRUM avec les membres de son personnel de cabine et de son personnel au sol, fixe le montant des « indemnités journalières » perçues par le groupe du personnel de cabine – qui est en grande majorité constitué de femmes – à un montant significativement inférieur à celui que la même compagnie verse à un groupe à forte prédominance masculine tel que celui des pilotes, pour faire face à la même situation.

Elle invoque à l'appui de son recours les arguments suivants :

a. les indemnités journalières ne constituent pas un salaire, mais une indemnité versée pour couvrir les frais engagés lors des déplacements, tels que les repas quotidiens hors du lieu de résidence habituel, de sorte que, à des fins de comparaison en ce qui concerne leur perception, il n'est pas possible de prendre en considération la valeur plus ou moins importante du travail effectué, et que cela peut être déduit de l'article 26.2 de l'Estatuto de Trabajadores [Statut des travailleurs], qui considère que ni les indemnités ni les indemnités journalières ne constituent des salaires ;

b. constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe le fait de fixer, pour une même situation, des indemnités différentes pour couvrir les mêmes dépenses

découlant d'une même situation qui se produit dans l'exercice des fonctions professionnelles, l'indemnité perçue par un groupe composé majoritairement de femmes étant inférieure à l'indemnité perçue par un autre groupe composé majoritairement d'hommes.

2. Cette position est adoptée tant par le CCOO que par le Ministerio Fiscal [ministère public], qui soutient également qu'est applicable [à l'espèce] la jurisprudence de la Cour de justice, exprimée dans l'arrêt du 8 septembre 2011, Hennigs et Mai, C-297/10 et C-298/10, (EU:C:2011:560), dans lequel elle a considéré que l'exercice de la négociation collective ne justifiait pas un traitement discriminatoire.

3. AIRNOSTRUM et le syndicat SEPLA – qui a négocié la convention collective des pilotes – s'opposent au recours en se fondant sur un double argument :

- ils nient que les groupes soient comparables car ils n'effectuent pas un travail de valeur égale, ce qui justifie une différence de traitement en matière de rétribution ;

- ils considèrent que la différence de traitement est en tout état de cause justifiée par l'exercice légitime du droit à la négociation collective, étant donné que la législation nationale permet l'existence d'une convention collective dite « *de franja* » [de frange] qui s'applique uniquement aux travailleurs ayant un profil professionnel spécifique, tels que les pilotes, parallèlement à la convention collective générale qui s'applique au reste des travailleurs de l'entreprise, de sorte qu'il est logique, à l'issue de deux processus de négociation distincts, que les conditions de travail et d'emploi applicables aux différents groupes soient différentes, comme c'est le cas en l'espèce ;

Sur la base de cette argumentation, ils considèrent que le syndicat requérant demande l'application partielle d'une convention collective à un groupe qui ne relève pas de son champ d'application, ce qui serait contraire à l'article 82 et à l'article 85.3, de l'Estatuto de Trabajadores [Statut des travailleurs].

4. Cette position a été reprise par l'Abogacía del Estado dans son mémoire du 1^{er} mars 2023.

SIXIÈMEMENT. FONDEMENT JURIDIQUE DE LA QUESTION PRÉJUDICIELLE

1. [OMISSIS] [Article 267 TFUE]

2. La présente procédure de contestation de la convention collective est en attente d'une décision finale devant cette chambre, laquelle considère que la réponse de la Cour de justice de l'Union européenne est nécessaire pour pouvoir statuer en l'espèce.

3. En premier lieu, la chambre considère que les sommes versées par la société défenderesse tant au personnel de cabine qu'aux pilotes ne sont pas considérées comme des salaires, ni du point de vue du droit du travail espagnol, puisqu'elles sont expressément exclues de cette notion par l'article 26.2, de l'Estatuto de Trabajadores [Statut des travailleurs], ni du point de vue du droit de l'Union européenne – actuellement l'article 157 TFUE et l'article 2, paragraphe 1, sous e), de la directive [2006/54/CE précitée] -, dans la mesure où elles ne rémunèrent pas un travail spécifique calculé par unité de temps ou par unité de travail, ce qui signifie que la valeur différente du travail effectué par les pilotes et les membres du personnel de cabine ne peut constituer une circonstance justifiant une inégalité de traitement en ce qui concerne la perception des indemnités journalières entre un groupe et l'autre. Nous considérons donc que les indemnités journalières [en question], dans la mesure où elles constituent une compensation versée par l'entreprise à ses employés pour couvrir des frais encourus par les deux groupes lors de leurs déplacements pour les besoins de l'entreprise ou lorsqu'ils sont éloignés de leur base, autres que le logement et le transport, ne relèvent pas des conditions salariales mais des conditions de travail, différentes de celles-ci.

4. Sur la base de ce qui précède, il résulte en l'espèce que :

1) au sein de la société AIR NOSTRUM, un groupe de salariés majoritairement composé de femmes reçoit, en compensation des frais autres que ceux liés au transport et à l'hébergement qu'ils doivent engager lors de leurs déplacements, un montant inférieur à celui reçu pour la même situation par un autre groupe de salariés majoritairement composé d'hommes, pour couvrir les mêmes frais ;

2) cette différence de traitement est due au fait que les conditions de travail des deux groupes sont régies par deux conventions collectives différentes, les deux conventions ayant été négociées par la même entreprise mais avec des représentants syndicaux différents, conformément aux dispositions pertinentes de la loi espagnole (art. 87 du statut des travailleurs).

5. Pour que la différence de traitement décrite ci-dessus ne constitue pas une discrimination indirecte fondée sur le sexe, l'entreprise devrait justifier, conformément à l'article 2, paragraphe 1, [de la directive 2006/54/CE, précitée], que cette manière de procéder poursuit un but légitime et que les moyens pour atteindre ce but sont appropriés et nécessaires, ce que l'entreprise justifie en invoquant le respect de ce qui a été convenu dans la convention collective applicable à chacun des groupes avec les organisations qui, respectivement, ont négocié avec elle [au nom des groupes respectifs], conformément aux dispositions de la législation nationale sur l'habilitation à négocier des conventions collectives.

6. Il ne fait aucun doute que nous nous serions trouvés face à une discrimination indirecte fondée sur le genre si les indemnités journalières différentes pour l'un et l'autre groupe avaient été établies dans la même convention collective. Le doute se pose lorsque l'origine de la différence de traitement réside dans le fait que l'entreprise applique, ainsi que nous l'avons déjà

dit, deux conventions collectives différentes négociées avec des partenaires sociaux différents, de sorte qu'il y a lieu de supposer que dans chaque processus de négociation, chaque représentation syndicale aura privilégié, face à l'entreprise, certaines réclamations par rapport à d'autres, chaque convention étant le résultat d'une négociation différente dans laquelle chaque représentation privilégie certaines revendications par rapport à d'autres.

7. Par conséquent, nous considérons que la jurisprudence exprimée par la Cour dans son arrêt précité *Hennigs et Mai* du 8 septembre 2011 n'est pas applicable en l'espèce, car elle traite d'un cas de discrimination fondée sur l'âge découlant de la négociation d'une convention collective unique, contrairement à la présente affaire dans laquelle les différentes conditions ont été stipulées dans deux conventions collectives différentes avec des représentants des travailleurs différents.

8. Par ailleurs, il convient de partir d'un fait important, à savoir que lorsque l'entreprise a négocié la convention collective des pilotes, la convention collective contestée avait déjà été signée, c'est-à-dire que [l'entreprise] connaissait parfaitement les montants fixés pour les indemnités journalières des personnels de cabine.

9. La résolution de la question est importante aux fins de statuer sur l'affaire [au principal], puisque l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, en vertu du droit national exposé, devrait nous amener à annuler l'Annexe [I] de la convention collective régissant les relations de travail entre la société défenderesse et les membres de son personnel au sol et de son personnel de cabine, alors que, dans le cas contraire, la demande devrait être rejetée.

10. Il convient donc, avant de statuer sur l'affaire, de poser à la Cour une question dans les termes qui seront exposés ci-dessous.

VU les dispositions légales susmentionnés et d'autres qui sont d'application générale et pertinente,

DISPOSITIF

NOUS DÉCIDONS DE SAISIR LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE D'UNE QUESTION PRÉJUDICIELLE, EN VERTU DE L'ARTICLE 267 TFUE.

Le fait pour la société AIR NOSTRUM de compenser, pour un groupe tel que le personnel de cabine, qui est majoritairement composé de femmes, les frais qu'elles doivent engager dans le cadre de leurs déplacements, autres que ceux liés au transport et à l'hébergement, avec un montant inférieur à celui qui est perçu dans la même situation par un autre groupe d'employés qui est majoritairement composé d'hommes, tels que les pilotes, constitue-t-il une discrimination indirecte fondée sur le sexe dans les conditions de travail, contraire au droit de l'Union européenne et interdite par l'article 14, paragraphe 1, sous c) de la

directive 2006/54, lorsque cette différence de traitement est motivée par le fait qu'une convention collective différente s'applique à chaque groupe, toutes deux négociées par la même entreprise mais avec des représentants syndicaux différents, conformément à l'article 87 du Statut des travailleurs ?

[OMISSIS] [Suspension de la procédure et formules finales de procédure].

DOCUMENT DE TRAVAIL