

**Cauza C-314/23**

**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție**

**Data depunerii :**

22 mai 2023

**Instanța de trimitere:**

Audiencia Nacional (Spania)

**Data deciziei de trimitere:**

17 martie 2023

**Reclamantă:**

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

**Pârâte:**

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

## **Obiectul procedurii principale**

Contestarea unei convenții colective – Personal de cabină – Dispoziție care reglementează diurnele – Discriminare indirectă pe motive de sex în ceea ce privește piloții

## **Obiectul și temeiul juridic al cererii de decizie preliminară**

Articolul 267 TFUE – Cerere de decizie preliminară privind interpretarea – Directiva 2006/54/CE – Discriminare indirectă pe motive de sex

## **Întrebarea preliminară**

Faptul că întreprinderea AIR NOSTRUM acordă o indemnizație unui colectiv de lucrători precum personalul de cabină, în care majoritatea persoanelor sunt femei, pentru cheltuielile pe care acestea trebuie să le acopere în timpul deplasărilor, altele decât cele legate de transport și cazare, iar indemnizația respectivă este mai mică decât cea primită cu același titlu de un alt colectiv de lucrători, precum piloții, în care majoritatea persoanelor sunt bărbați, constituie o discriminare indirectă pe motive de sex privind condițiile de muncă, contrară dreptului Uniunii Europene și interzisă la articolul 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54, în cazul în care această diferență de tratament are la bază faptul că pentru fiecare colectiv se aplică un contract colectiv distinct, ambele fiind negociate de aceeași întreprindere, dar cu reprezentanți sindicali diferiți, în temeiul articolului 87 din Statutul lucrătorilor?

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

Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, articolul 8

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, articolele 23 și 28

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, articolul 2 alineatul (1) litera (b) și articolul 14 alineatul (1) litera (c)

## **Dispozițiile naționale invocate**

### **1. Constituția Spaniei**

Articolul 14: „Cetățenii spanioli sunt egali în fața legii, fiind interzisă orice formă de discriminare pe motive de naștere, rasă, sex, religie, opinie sau orice altă condiție sau circumstanță personală sau socială.”

Articolul 37 alineatul 1: „Legea garantează dreptul la negociere colectivă între reprezentanții lucrătorilor și angajatori, precum și caracterul obligatoriu al convențiilor.”

2. Legea organică 3/2007 din 22 martie 2007 pentru egalitatea efectivă între femei și bărbați

Articolul 5: „Egalitatea de tratament și de șanse în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și promovarea profesională și la condițiile de muncă

Principiul egalității de tratament și al egalității de șanse între femei și bărbați, aplicabil în domeniul ocupării forței de muncă în sectorul public și privat, este garantat, în condițiile prevăzute de legislația aplicabilă, în ceea ce privește încadrarea în muncă, inclusiv accesul la activități independente, la formarea și promovarea profesională, la condițiile de muncă, inclusiv cele privind salarizarea și concedierea, precum și la afilierea și la participarea în sindicate și organizații patronale sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv la prestațiile acordate de acestea.

O diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de sex nu constituie o discriminare în ceea ce privește încadrarea în muncă, inclusiv accesul la formarea necesară, în cazul în care, ca urmare a naturii activităților profesionale specifice sau a contextului în care sunt desfășurate, o astfel de caracteristică constituie o cerință profesională esențială și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința să fie proporțională.”

Articolul 6 alineatul 2: „Se consideră că există discriminare indirectă pe motive de sex atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră dezavantajează în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care dispoziția, criteriul sau practica respectivă este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt necesare și adecvate.”

3. Legea 15/2002 din 12 iulie 2002 cu privire la egalitatea de tratament și nediscriminare

Această lege conține de asemenea, în esență, norme privind interzicerea discriminării, *inter alia*, pe motive de sex.

4. Decretul legislativ regal 2/2015 din 23 octombrie 2015 de aprobare a textului consolidat al Legii privind Statutul lucrătorilor

Articolul 17 alineatul 1 primul paragraf: „Sunt considerate nule și neavenite dispozițiile legale, clauzele convențiilor colective, acordurile individuale și deciziile unilaterale ale angajatorului care dau naștere, în materie de încadrare în muncă, precum și în materie de remunerații, program de lucru și celelalte condiții de muncă, la situații nefavorabile de discriminare directă

sau indirectă pe motive de vârstă sau de handicap sau la situații de discriminare directă sau indirectă pe motive de sex, privind originea, inclusiv rasa sau etnia, starea civilă, statutul social, religia sau convingerile, ideile politice, orientarea și identitatea sexuală, exprimarea de gen, caracteristicile sexuale, afilierea sau neafilierea la sindicate și la acordurile acestora, legăturile familiale cu persoane care aparțin sau au legătură cu întreprinderea și limba pe teritoriul statului spaniol.”

Articolul 26 alineatul 2: „Nu se consideră salariu sumele primite de lucrător cu titlu de indemnizații sau diurne pentru cheltuielile efectuate ca urmare a activității sale, prestațiile și indemnizațiile de securitate socială și indemnizațiile acordate pentru transferuri, suspendări sau concedieri.”

Articolul 87 alineatul 1 al patrulea paragraf: În convențiile care vizează un grup de lucrători cu un anumit profil profesional, au drept de negociere formațiunile sindicale care au fost desemnate de majoritatea reprezentanților lor prin vot personal, liber, direct și secret.”

5. IV Convenția colectivă a Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. (personal de la sol și personal de cabină), care a fost publicată în BOE la 14 ianuarie 2019 și a fost semnată de conducerea întreprinderii, pe de o parte, și de organizațiile sindicale UGT, CCOO și USO, pe de altă parte.

În convenția respectivă, diurnele sunt definite ca fiind o sumă acordată de întreprindere personalului de cabină pentru cheltuielile – altele decât cele legate de transport și cazare – ocazionate în timpul deplasărilor care fac parte integrantă din conținutul serviciilor pe care le prestează.

Un membru al personalului de cabină are dreptul la jumătate din diurnă dacă prestează servicii pentru patru ore sau mai puțin și la o diurnă completă pentru mai mult de patru ore de prestări de servicii. Valorile diurnelor sunt stabilite în anexa I la prezenta convenție colectivă:

„ANEXA I

Grile de salarizare a TCPS [personal de cabină]

Categorie profesională IV: TCP [personal de cabină]

1	Nivel	Nivel	Nivel	Nivel	Nivel
	1	2	3	4	5
Diurnă pentru deplasări interne cu noapte inclusă	39,37	39,37	39,37	39,37	39,37

Diurnă pentru 37,06 37,06 37,06 37,06 37,06  
deplasări  
interne fără  
noapte inclusă

Diurnă pentru 59,06 59,06 59,06 59,06 59,06  
deplasări  
externe cu  
noapte inclusă

Diurnă pentru 56,74 56,74 56,74 56,74 56,72»  
deplasări  
externe fără  
noapte inclusă

6. Convenția colectivă a Air Nostrum LAM, S. A. (Piloți), care a fost publicată în BOE [Boletín Oficial del Estado (Buletinul Oficial al Statului)] din 13 mai 2020 și a fost semnată de conducerea întreprinderii, pe de o parte, și de formațiunile sindicale ale sindicatelor SEPLA și UPPA, pe de altă parte

Conform convenției colective, diurna reprezintă suma percepută de pilot pentru acoperirea cheltuielilor efectuate în timpul deplasărilor pentru necesitățile întreprinderii sau pentru șederea în afara bazei sale, altele decât cele legate de cazare și transport.

Convenția respectivă prevede că pilotul are dreptul la o diurnă în zilele de zbor. De asemenea, convenția prevede că, în cazul în care, după cinci zile de serviciu, pilotul se află departe de baza sa, acesta are dreptul la o diurnă dublă începând cu a șasea zi inclusiv. Valoarea diurnelor este indicată în anexa A:

„ANEXA A

Perioada	Plăți	Sumă
Anuale		
Diurnă deplasări interne	zilnică Variabilă	65,00 €
Diurnă deplasări externe	zilnică Variabilă	100,00 €”

### **Prezentare pe scurt a situației de fapt și a procedurii principale**

- 1 La 14 ianuarie 2019, în Boletín Oficial del Estado a fost publicată a IV-a Convenție colectivă a Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. (personal de la sol și personal de cabină).
- 2 La 8 noiembrie 2022, Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas [Sindicatul personalului auxiliar de zbor al companiilor aeriene (STAVLA)] a introdus o acțiune în fața Audiencia Nacional (Curtea Națională) în vederea declarării nulității indemnizațiilor menționate în convenția colectivă respectivă. Potrivit STAVLA, membrii personalului de cabină (în marea lor majoritate femei) sunt supuși unei discriminări indirecte pe motive de sex în raport cu piloții (în marea lor majoritate bărbați).
- 3 Ca urmare a îndoielilor pe care le are cu privire la soluționarea litigiului, Audiencia Nacional (Curtea Națională) a decis să formuleze prezenta cerere de decizie preliminară.

### **Argumentele esențiale ale părților din procedura principală**

- 4 Potrivit STAVLA, membrii personalului de cabină (din care 94 % sunt femei) sunt supuși unei discriminări indirecte pe motive de sex față de colectivul de piloți (dintre care 93,71 % sunt bărbați) în ceea ce privește diurnele. STAVLA subliniază că, în conformitate cu legislația spaniolă în domeniul muncii, diurna nu reprezintă un salariu, ci o indemnizație plătită pentru cheltuielile efectuate în timpul deplasărilor, precum mesele zilnice luate în afara reședinței obișnuite. Acest lucru presupune că, în scopuri comparative, nu se poate lua în considerare valoarea mai mare sau mai mică a muncii prestate pentru a justifica diferența.
- 5 Ministerul Public achiesează la raționamentul prezentat de STAVLA. Acesta arată de asemenea că în prezenta cauză este aplicabilă Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs și Mai (C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560), în care Curtea a statuat că exercitarea dreptului la negociere colectivă nu justifică un tratament discriminatoriu.
- 6 Air Nostrum și sindicatul SEPLA (care a negociat contractul colectiv de muncă al piloților) se opun acțiunii. Pe de o parte, ele contestă caracterul comparabil al celor două colective, deoarece acestea nu realizează o activitate de valoare egală, ceea ce justifică un tratament salarial diferit. Pe de altă parte, acestea consideră că diferența de tratament este în orice caz justificată de exercitarea legitimă a dreptului la negociere colectivă, deoarece, având în vedere că legislația națională autorizează așa-numita „convenție colectivă limitată la o anumită categorie profesională” (care se aplică numai lucrătorilor cu un anumit profil profesional, de exemplu piloților), faptul că se desfășoară două procese de negociere separate conduce, în mod logic, la aplicarea unor condiții de muncă și de angajare diferite în ceea ce privește diversele grupuri de lucrători. Prin urmare, părțile susțin că

STAVLA propune aplicarea parțială a unei convenții colective unui colectiv care nu intră în domeniul său de aplicare.

- 7 Abogacia del Estado achiesează la acest argument.

### **Prezentare pe scurt a motivelor trimiterii preliminare**

- 8 În primul rând, în cadrul Air Nostrum, un colectiv compus în principal din femei primește, cu titlu de indemnizație pentru cheltuielile din timpul deplasărilor, altele decât cele legate de transport și de cazare, o sumă mai mică decât cea primită cu același titlu de un alt colectiv de lucrători, în care majoritatea sunt bărbați.
- 9 Având în vedere că tratamentul diferențiat descris nu constituie o discriminare indirectă pe motive de sex, Air Nostrum ar trebui să justifice faptul că acesta urmărește un obiectiv legitim și că mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.
- 10 Sumele plătite de Air Nostrum atât personalului de cabină, cât și piloților nu sunt considerate salarii, nici din perspectiva dreptului spaniol al muncii, fiind excluse în mod expres din domeniul de aplicare al noțiunii respective la articolul 26 alineatul (2) din Statutul lucrătorilor, nici din perspectiva dreptului Uniunii [articolul 157 TFUE și articolul 2 alineatul (1) litera (e) din Directiva 2006/54/CE]. Acest lucru se datorează faptului că sumele respective nu remunerează o activitate specifică calculată pe unitate de timp sau la normă, ceea ce presupune că valoarea diferită a muncii prestate de piloți și de personalul de cabină nu poate constitui o circumstanță care să justifice un astfel de tratament diferențiat.
- 11 Tratamentul diferențiat are la bază faptul că condițiile de muncă ale celor două colective sunt reglementate prin convenții colective specifice negociate de aceeași întreprindere, însă cu reprezentanți sindicali diferiți, în conformitate cu dispozițiile legislației spaniole.
- 12 Nu ar exista nicio îndoială cu privire la existența unei discriminări indirecte pe motive de sex dacă diurna pentru cele două colective ar fi fost prevăzută în aceeași convenție colectivă. Îndoiala decurge din faptul că tratamentul diferențiat are la bază împrejurarea că, în cadrul întreprinderii, se aplică două contracte colective distincte, negociate cu reprezentanți sindicali diferiți, și trebuie să se presupună că, în cadrul fiecărei negocieri colective, fiecare reprezentant a prioritizat în raport cu întreprinderea anumite cereri față de altele și că fiecare dintre convenții este rezultatul unei negocieri diferite în care reprezentanții sindicali au acordat prioritate anumitor cereri în defavoarea altora.
- 13 Prin urmare, considerăm că jurisprudența menționată în Hotărârea Curții din 8 septembrie 2011, Hennigs și Mai (C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560), nu este aplicabilă în prezenta cauză, deoarece este vorba despre o situație de discriminare

pe motive de vârstă care rezultă din negocierea unei convenții colective singulare, spre deosebire de situația din prezenta cauză.

- 14 În sfârșit, trebuie să subliniem o chestiune relevantă, și anume că, la momentul la care Air Nostrum a negociat convenția colectivă a piloților, convenția contestată în prezenta cauză fusese deja semnată, ceea ce înseamnă că aceasta cunoștea toate sumele stabilite pentru diurnele personalului de cabină.

DOCUMENT DE LUCRU