Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. NICHOLAS EMILIOU
présentées le 1er décembre 2022 [1]

Affaire C-660/20

MK
contre
Lufthansa CityLine GmbH

[demande de décision préjudicielle formée par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne)]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Principe de non-discrimination des travailleurs à temps partiel – Pilotes – Principe du pro rata temporis – Majoration de salaire pour temps de vol supplémentaire au-delà d'un seuil mensuel – Seuil identique pour les pilotes travaillant à temps plein et les pilotes travaillant à temps partiel »

I. Introduction

1. MK est un pilote employé à temps partiel (90 % de la durée du travail à temps plein) par Lufthansa CityLine GmbH. En raison des particularités de sa profession, la réduction de son temps de travail consiste en l'octroi de jours de congé annuel supplémentaires. Ses heures de service de vol ne sont cependant pas réduites pendant ses journées de travail, lors desquelles il travaille donc comme s'il était un pilote à temps plein. S'agissant de la rémunération de ces heures de service de vol, trois taux horaires majorés progressifs s'appliquent aux heures prestées au-delà de trois seuils progressifs d'heures mensuelles de service de vol. Ces seuils s'appliquent uniformément à tous les pilotes employés par la défenderesse, que ceux-ci travaillent à temps plein ou à temps partiel.

2. MK estime que l'application de ces seuils a pour conséquence qu'il est traité de manière moins favorable qu'un travailleur à temps plein comparable, au sens de la législation allemande ayant transposé l'accord-cadre sur le travail à temps partiel [2]. Il a donc intenté contre la défenderesse une action tendant à obtenir la différence entre la rémunération qu'il a perçue et celle qu'il aurait dû percevoir selon lui si ces mêmes seuils étaient réduits proportionnellement à son travail à temps partiel.

[1] Langue originale : l'anglais.

[2] Accord-cadre annexé à la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 14, p. 9, ci-après l'« accord-cadre »).

3. La demande a été accueillie en première instance. Elle a toutefois été ensuite rejetée en appel. Le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), saisi du pourvoi en « Revision » introduit par MK, se demande si les seuils uniformes en cause ont effectivement pour conséquence que MK soit traité d'une manière moins favorable au sens de l'accord-cadre. Au vu de la jurisprudence de la Cour et prenant en considération les doutes qui ont été émis sur cette question dans la jurisprudence nationale, la juridiction de renvoi se demande quel est le critère approprié pour juger si un travailleur à temps partiel tel que MK fait l'objet d'une inégalité de traitement. Si les règles en cause ont effectivement pour conséquence que MK soit traité d'une manière moins favorable, la juridiction de renvoi demande également si un tel traitement est justifié par l'objectif poursuivi par ces règles, à savoir compenser une charge de travail particulière.

II. Le cadre juridique

A. Le droit de l'Union

4. La clause 4 de l'accord-cadre concerne le principe de non-discrimination. Ses points 1 et 2 sont libellés comme suit :

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

2. Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique. »

B. Le droit allemand

5. L'article 134 du Bürgerliches Gesetzbuch (code civil allemand) prévoit la nullité de tout acte juridique contraire à une interdiction légale.

6. L'article 4, paragraphe 1, du Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée, ci-après le « TzBfG ») dispose qu'« un 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. Un 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 ».

III. Les faits, la procédure au principal et les questions préjudicielles

7. MK est employé par la défenderesse en tant que pilote et premier copilote depuis 2001. Depuis 2010, il travaille à temps partiel, de sorte que son temps de travail est réduit à 90 % de la durée de travail à temps plein. En conséquence, sa rémunération de base est réduite de 10 %.

8. En pratique, la réduction du temps de travail de MK consiste en l'octroi de 37 jours de congé annuel supplémentaires. Toutefois, le nombre de ses heures de service de vol pendant ses jours de travail n'est pas réduit.

9. Selon les conventions collectives applicables au personnel de cockpit de la défenderesse au principal, le temps de service de vol est un élément constitutif du temps de travail [3]. Le travailleur perçoit une rémunération au titre des heures de service de vol supplémentaires (*Mehrflugdienststundenvergütung*), en sus de sa rémunération de base, s'il a accompli un certain nombre d'heures de service de vol au cours d'un mois et a ainsi dépassé les seuils (de déclenchement) applicables pour la rémunération majorée. Ces conventions collectives prévoient à cette fin trois taux horaires différents. Ces taux sont utilisés pour calculer la rémunération lorsque le travailleur a presté respectivement 106, 121 et 136 heures mensuelles de service de vol sur les vols court-courriers. Des seuils de déclenchement inférieurs de 93, 106 et 120 heures de service de vol par mois s'appliquent aux vols long-courriers. Lesdites conventions collectives ne prévoient pas de réduction proportionnelle de ces seuils pour les travailleurs à temps partiel en fonction de leur temps de travail.

10. Pour déterminer la rémunération mensuelle de MK au titre des heures de service de vol supplémentaires, la défenderesse calcule un seuil de déclenchement individuel prenant en compte le travail à temps partiel de MK. Pour les heures de service de vol que MK preste au-delà de son seuil de déclenchement individuel, il perçoit la rémunération horaire calculée selon la rémunération de base. Ce n'est que lorsque son temps de service de vol dépasse les seuils de déclenchement uniformes qu'il perçoit une rémunération majorée.

11. MK a intenté contre la défenderesse une action tendant au paiement de la différence entre la rémunération déjà payée et la rémunération majorée au titre des heures de service de vol supplémentaires sur la base de seuils de déclenchement réduits en fonction de sa quotité de temps de travail à temps partiel.

12. Bien que l'Arbeitsgericht München (tribunal du travail de Munich, Allemagne) ait fait droit à cette demande, celle-ci a ensuite été rejetée par le Landesarbeitsgericht München (tribunal supérieur du travail de Munich, Allemagne).

13. Saisi d'un pourvoi en « Revision » par MK, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) relève que les seuils de déclenchement de la rémunération majorée des heures de service de vol supplémentaires s'appliquent de manière uniforme aux travailleurs à temps plein et aux travailleurs à temps partiel. La juridiction de renvoi se demande si cela a pour conséquence que les travailleurs à temps partiel sont traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au sens de l'article 4, paragraphe 1, du TzBfG. S'il y a effectivement un traitement moins favorable en matière de rémunération, la juridiction de renvoi relève qu'il faudra vérifier si ce traitement moins favorable est justifié par une raison objective permettant de déroger au principe du pro rata temporis.

14. Observant que l'article 4, paragraphe 1, du TzBfG transpose en droit national la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre, la juridiction de renvoi s'interroge sur le critère adéquat pour apprécier l'existence d'une inégalité de traitement. Plus précisément, cette juridiction se

[3] Il ressort du dossier de l'affaire que les « heures de service de vol » comprennent le temps de vol ainsi que d'autres éléments tels que les opérations préparatoires ou les opérations à effectuer après un vol, le temps de formation sur simulateur de vol et d'autres tâches. Il en ressort également que les heures de service de vol sont l'un des éléments constitutifs du temps de travail global qui comprend aussi, entre autres, des tâches administratives, des gardes, le suivi de passagers, des missions professionnelles, le temps passé au sol durant les escales ou le temps consacré aux examens médicaux.

demande s'il y a lieu de fonder cette appréciation sur la méthode suivie dans les arrêts Elsner-Lakeberg[4] et Voß[5], ce qui implique, selon elle, d'examiner les différents éléments de la rémunération, ou si l' appréciation doit plutôt prendre en compte la *rémunération globale*, comme la Cour l'a jugé dans l'arrêt Helmig e.a.[6]. La juridiction de renvoi indique que l'application de cette seconde méthode conduirait à la conclusion que les règles en cause n'impliquent aucune différence de traitement. Toutefois, l'application de la première méthode conduirait à la conclusion contraire. Selon cette approche, les dispositions en cause ne seraient jugées conformes que si l'objectif qu'elles poursuivent, à savoir compenser une charge de travail particulière, peut être considéré comme une raison objective, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, susceptible de justifier une inégalité de traitement.

15. C'est dans ces conditions que le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les 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], 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 ?

Pour autant que la première question appelle une réponse affirmative :

2) 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], lorsque la rémunération supplémentaire vise à compenser une charge de travail particulière ? »

16. MK, la défenderesse, le gouvernement allemand ainsi que la Commission européenne ont déposé des observations écrites. Ces parties ainsi que les gouvernements danois, polonais et norvégien ont présenté des observations orales lors de l'audience qui a eu lieu le 21 septembre 2022.

IV. Analyse

17. Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si des dispositions telles que celles en cause, prévues par des conventions collectives, entraînent une inégalité de traitement entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein du fait que les deux

[4] Arrêt du 27 mai 2004 (C-285/02, ci-après l'« arrêt Elsner-Lakeberg », EU:C:2004:320).

[5] Arrêt du 6 décembre 2007 (C-300/06, ci-après l'« arrêt Voß », EU:C:2007:757).

[6] Arrêt du 15 décembre 1994 (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 et C-78/93, ci-après l'« arrêt Helmig », EU:C:1994:415).

catégories de travailleurs doivent atteindre le même « seuil » d'heures de service de vol pour avoir droit à une rémunération majorée, applicable aux heures de travail prestées au-delà de ces valeurs seuils [7].

18. Par sa seconde question, la juridiction de renvoi se demande si une inégalité de traitement entre pilotes à temps partiel et pilotes à temps plein résultant de l'application uniforme des seuils à ces deux catégories de travailleurs, à la supposer établie, peut être justifiée par l'objectif de compenser une charge de travail particulière.

19. À la demande de la Cour, les présentes conclusions ne traiteront que de *la première question préjudicielle*.

20. La raison qui sous-tend cette question, portant sur l'appréciation de l'existence d'une inégalité de traitement entre travailleurs, est que, selon la juridiction de renvoi, la jurisprudence de la Cour a dégagé deux critères différents pouvant être utilisés à cet égard. La solution peut varier selon que l'on applique l'un ou l'autre critère, de sorte que la solution appropriée est incertaine.

21. Pour répondre à cette question, je présenterai quelques observations liminaires sur la question de savoir si l'accord-cadre ainsi que la jurisprudence invoquée par la juridiction de renvoi sont applicables à la présente affaire (section A). Je procéderai ensuite à l'analyse de cette jurisprudence afin d'identifier le critère approprié qui en découle (section B). Enfin, je suggérerai que l'application de ce critère mène à la conclusion que la situation en cause ne débouche pas sur une différence de traitement (section C).

A. Observations liminaires

22. La présente affaire porte sur l'interprétation de l'interdiction de la discrimination des travailleurs à temps partiel, énoncée à la clause 4 de l'accord-cadre. Il faut donc vérifier si l'accord-cadre s'applique à la situation de MK (sous-section 1) et, dans l'affirmative, si la jurisprudence invoquée par la juridiction de renvoi et longuement débattue par les parties à la présente procédure s'applique à des situations régies par cet instrument (sous-section 2).

1. L'accord-cadre est-il applicable ?

23. Les règles fixant les seuils de déclenchement en cause figurent dans des conventions collectives. Je rappelle que ces instruments relèvent du champ d'application de l'accord-cadre, lequel s'applique, en vertu de sa clause 2, point 1, « aux travailleurs à temps partiel ayant un contrat ou une relation de travail définis par la législation, *les conventions collectives* ou pratiques en vigueur dans chaque État membre » [8].

24. En outre, s'agissant de savoir si l'accord-cadre s'applique à MK, je relève que la clause 3, point 1, de cet accord définit le travailleur à temps partiel comme « un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi

[7] Bien que le libellé de la question vise « une disposition légale nationale », il ressort de l'ordonnance de renvoi que le niveau de la rémunération qui résulte des seuils uniformes est prévu par des conventions collectives. Il ressort aussi de la décision de renvoi que MK peut se voir appliquer six seuils uniformes (trois pour les vols court-courriers et trois pour les vols long-courriers) (voir point 9 des présentes conclusions). Aux fins des présentes conclusions, ces différentes valeurs n'appellent pas d'analyse distincte, car l'élément pertinent dans la présente affaire, et qui les concerne toutes, est leur application uniforme aux pilotes à temps plein et à temps partiel.

[8] Mise en italique par mes soins. Sur la nécessité que les règles établies par les partenaires sociaux respectent le droit de l'Union, voir conclusions de l'avocat général Bobek dans l'affaire Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, point 30 et jurisprudence citée).

pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable ». Il est vrai que la durée de travail hebdomadaire de MK n'est pas fixe, en raison de la nature particulière de sa profession (sur laquelle je reviendrai plus en détail dans la section C.1 des présentes conclusions). Cela étant, la clause 4 de l'accord-cadre exprime un principe de droit social de l'Union qui ne saurait être interprété de manière restrictive [9]. En ce qui concerne la situation particulière de MK, il m'apparaît qu'il travaille moins d'heures par an qu'un travailleur à temps plein comparable, telle étant nécessairement la conséquence des 37 jours de congé annuel supplémentaires qui lui ont été accordés pour donner effet à la réduction de son temps de travail, raison pour laquelle son salaire a été réduit de 10 %. J'estime donc qu'il est un travailleur à temps partiel au sens de l'accord-cadre.

25. Enfin, il ne fait pas de doute que le salaire relève de la notion de « conditions d'emploi » visée à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. La Cour a confirmé que des conditions financières, telles que celles relatives aux rémunérations, relèvent de cette notion [10]. J'estime en conséquence que la demande de MK concerne une condition d'emploi au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

2. La jurisprudence invoquée par la juridiction de renvoi est-elle applicable ?

26. Ayant établi que le litige au principal relève du champ d'application de l'accord-cadre, je rappelle que la question se trouvant au cœur de la présente affaire est de savoir si la situation en cause au principal constitue une violation de l'interdiction de la discrimination des travailleurs à temps partiel, consacrée à la clause 4 de cet accord.

27. Pour souligner ses doutes quant au critère à appliquer en l'espèce, la juridiction de renvoi s'appuie principalement sur trois arrêts de la Cour : les arrêts Helmig, Elsner-Lakeberg et Voß. Il y a lieu de rappeler que chacune des affaires ayant donné lieu à ces arrêts concerne l'interprétation du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, énoncé (actuellement) à l'article 157 TFUE, ou l'interprétation de la directive sur l'égalité de rémunération [11]. Alors que ces affaires concernaient également des travailleurs à temps partiel, l'accord-cadre n'y a pas été invoqué [12].

28. Au contraire, et ainsi que je l'ai relevé aux points précédents des présentes conclusions, la présente affaire concerne l'interprétation de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, qui est un instrument visant spécifiquement à promouvoir le travail à temps partiel et à éliminer les discriminations entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein [13]. À cet égard, cet accord met en place des règles de protection minimale [14].

9 Voir arrêt du 7 juillet 2022, Zone de secours Hainaut-Centre (C-377/21, ci-après l'« arrêt Zone de secours Hainaut-Centre », EU:C:2022:530, point 43 et jurisprudence citée).

10 Arrêt Zone de secours Hainaut-Centre, point 52 et jurisprudence citée.

11 Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO 1975, L 45, p. 19, ci-après la « directive sur l'égalité de rémunération »). Cette directive a été remplacée par 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 (refonte) (JO 2006, L 204, p. 23).

12 Les faits qui ressortent des arrêts Helmig et Elsner-Lakeberg et, en partie, de l'arrêt Voß semblent être antérieurs à l'échéance du délai de transposition des obligations imposée par l'accord-cadre.

13 Voir arrêt Zone de secours Hainaut-Centre, point 42 et jurisprudence citée.

14 Aux termes de la clause 6, point 1, de l'accord-cadre, « [l]es États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables que celles prévues dans [cet] accord ». Voir arrêt du 11 novembre 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, point 39.)

29. L'interdiction de la discrimination des travailleurs à temps partiel est énoncée à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, aux termes de laquelle, « [p]our ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives ». La clause 4, point 2, de cet accord ajoute que, « [l]orsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique ».

30. En accord avec les parties à la présente procédure qui ont présenté des observations lors de l'audience, j'estime que le fait que la jurisprudence invoquée par la juridiction de renvoi trouve son origine dans des affaires ayant trait à l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins n'a pas, en soi, d'incidence sur la pertinence de cette jurisprudence aux fins de la présente affaire. Dans les arrêts Helmig, Elsner-Lakeberg et Voß, la Cour a raisonné en deux temps, ainsi que l'a relevé le gouvernement polonais. Elle a examiné les différences de traitement alléguées entre un travailleur à temps plein et un travailleur à temps partiel avant de vérifier si ces différences, une fois établies, affectaient davantage les femmes que les hommes (cette appréciation étant laissée à la juridiction de renvoi).

31. Surtout, et comme l'a rappelé le gouvernement danois, l'interdiction de la discrimination énoncée à la clause 4 de l'accord-cadre et l'interdiction de la discrimination visée par la directive sur l'égalité de rémunération constituent des expressions particulières du même principe fondamental du droit de l'Union, à savoir le principe général d'égalité, en vertu duquel les situations comparables ne sont pas traitées de manière différente, à moins qu'une différenciation ne soit objectivement justifiée [15]. Enfin, je ne vois rien dans le libellé de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, ni d'ailleurs dans aucune autre disposition de cet instrument, qui puisse affecter la pertinence de la jurisprudence susmentionnée aux fins de la présente affaire.

32. Ainsi que je l'ai relevé brièvement aux points précédents des présentes conclusions, la Cour a précisé que l'expression « conditions d'emploi » utilisée à la clause 4 de l'accord-cadre s'applique aux conditions financières de l'emploi, puisqu'une interprétation contraire reviendrait à priver de tout effet utile le principe du pro rata temporis, « dont l'applicabilité ne se conçoit par définition qu'en présence de prestations divisibles, telles que celles découlant de conditions d'emploi financières, liées, par exemple, aux rémunérations et aux pensions » [16]. La Cour a également ajouté que le principe de non-discrimination consacré à la clause 4 de l'accord-cadre doit être appliqué tant aux éléments constitutifs de la rémunération qu'au niveau de ces éléments constitutifs [17].

[15] Voir, à cet égard, arrêt du 12 octobre 2004, Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607, point 56), portant sur la clause 4 de l'accord-cadre et sur la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO 1976, L 39, p. 40). Cette directive a été abrogée par la directive 2006/54 mentionnée à la note en bas de page 11 des présentes conclusions. Voir également arrêt du 13 juillet 2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, point 39).

[16] Arrêt du 10 juin 2010, Bruno e.a. (C-395/08 et C-396/08, ci-après l'« arrêt Bruno e.a. », EU:C:2010:329, point 34, voir également point 42). Par cette précision, la Cour a probablement entendu dissiper les doutes qui pouvaient découler du fait que l'article 153, paragraphe 5, TFUE (anciennement article 137, paragraphe 5, CE) exclut la compétence de l'Union en matière, entre autres, de rémunération. La Cour a précisé que cette exclusion concerne l'harmonisation du niveau des salaires, mais ne s'étend pas « à toute question présentant un lien quelconque avec la rémunération ». Voir arrêt Bruno e.a., point 37. Dans cet arrêt, la Cour a également précisé que, pour ce qui concerne les pensions, seules relèvent de l'accord-cadre celles qui sont fonction d'une relation d'emploi entre travailleur et employeur, à l'exclusion des pensions légales de sécurité sociale.

[17] Arrêt Bruno e.a., point 40. Voir aussi arrêt du 7 avril 2022, Ministero della Giustizia e.a. (Statut des juges de paix italiens) (C-236/20, EU:C:2022:263, point 38 et jurisprudence citée).

33. Il ressort de la jurisprudence de la Cour que le principe du pro rata temporis constitue une « faculté » de réduire certains droits des travailleurs à temps partiel, d'une manière proportionnée au temps de travail effectif par rapport à la durée du travail à temps plein [18]. En effet, une durée de travail réduite par rapport à celle du travailleur à temps plein constitue un critère objectif permettant une réduction proportionnée des droits des travailleurs concernés [19].

34. Plus précisément, la Cour a considéré qu'il était approprié de se fonder sur le principe du pro rata temporis pour réduire proportionnellement la durée du congé annuel [20], le montant de la pension de retraite [21] ou le montant d'une allocation pour enfant à charge [22]. La Cour a également admis, dans ce contexte, l'adaptation d'un plafond pour les montants à payer aux travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de leur employeur [23] et a jugé compatibles avec l'accord-cadre des règles qui, aux fins du calcul de la rémunération d'un travailleur à temps plein, valorisent le temps de travail (moindre) presté antérieurement à temps partiel selon le principe du pro rata temporis [24].

35. Contrairement à ces situations, il ne semble pas ressortir du dossier que les prestations sociales ou le salaire de MK aient été réduits par rapport aux prestations ou au salaire dont bénéficient les pilotes à temps plein. Je comprends plutôt la thèse de MK en ce sens que, du fait de son temps de travail réduit, il lui est plus difficile d'atteindre les seuils de déclenchement uniformes et d'obtenir la rémunération majorée pour les heures de service de vol prestées au-delà de ces seuils. La question à trancher dans ce contexte est donc de savoir si la prohibition de la discrimination consacrée à la clause 4 de l'accord-cadre couvre également cette situation particulière.

36. Avant de procéder à l'appréciation de cette thèse, je déterminerai quel est le critère à utiliser pour vérifier s'il y a effectivement une différence de traitement des travailleurs à temps partiel en matière de rémunération. À cette fin, j'en viens maintenant à la jurisprudence invoquée par la juridiction de renvoi.

B. Sur le critère découlant des arrêts Helmig, Elsner-Lakeberg et Voß

37. Comme je l'ai relevé aux points précédents des présentes conclusions, la jurisprudence pertinente est, dans le présent contexte, représentée par les arrêts Helmig, Elsner-Lakeberg et Voß. Il n'y a cependant pas de consensus entre les parties à la présente procédure sur les implications exactes de ces arrêts s'agissant d'apprécier l'existence d'une inégalité de traitement en matière de rémunération. Afin de clarifier ce point, je retracerai les développements successifs qui se sont produits dans lesdits arrêts (sous-section 1) et préciserai le critère qui en découle (sous-section 2).

18 Pour employer certains des termes adoptés par l'avocat général Bobek dans ses conclusions dans l'affaire Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, points 45 et 69).

19 Arrêt du 7 avril 2022, Ministero della Giustizia e.a. (Statut des juges de paix italiens) (C-236/20, EU:C:2022:263, point 52 et jurisprudence citée). Voir aussi arrêt du 13 juillet 2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, point 30 et jurisprudence citée) ; ordonnance du 3 mars 2021, Fogasa (C-841/19, EU:C:2021:159, point 43 et jurisprudence citée), ainsi que arrêt Zone de secours Hainaut-Centre, point 57.

20 Arrêts du 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, point 33), et du 11 novembre 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, point 32).

21 Arrêt du 23 octobre 2003, Schönheit et Becker (C-4/02 et C-5/02, EU:C:2003:583, points 90 à 93).

22 Arrêt du 5 novembre 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, point 25).

23 Ordonnance du 3 mars 2021, Fogasa (C-841/19, EU:C:2021:159, points 41 à 49).

24 Arrêt Zone de secours Hainaut-Centre, points 60 et 67.

1. De l'arrêt Helmig à l'arrêt Elsner-Lakeberg puis à l'arrêt Voß

38. Premièrement, l'arrêt Helmig, rendu en 1994, concernait des travailleurs à temps partiel qui demandaient une majoration au titre des heures prestées au-delà de leur durée de travail individuelle à temps partiel, alors qu'une telle majoration n'était accordée aux travailleurs qu'en cas de dépassement de la durée de travail à temps plein. La Cour a conclu à l'absence de différence de traitement. En effet, dès lors qu'ils percevaient le taux horaire ordinaire pour leur temps de travail supplémentaire (au-delà de la durée de travail à temps partiel et jusqu'à la durée de travail à temps plein), les travailleurs à temps partiel percevaient la même rémunération que les travailleurs à temps plein pour le même nombre d'heures prestées. Dans ces conditions, la Cour a jugé, au point 26 de cet arrêt, qu'il y avait « inégalité de traitement chaque fois que la *rémunération globale* payée aux travailleurs à temps plein [était] plus élevée, à parité d'heures effectuées en raison de l'existence d'un rapport de travail salarié, que celle versée aux travailleurs à temps partiel »[25]. Le critère qui en résulte est donc l'interdiction que le salaire payé pour le même nombre d'heures prestées soit inférieur.

39. Compte tenu de l'emploi de l'adjectif « globale », l'approche retenue dans l'arrêt Helmig a été qualifiée de « critère "de la rémunération globale" ». Considérée isolément, sans les particularités ni le contexte de l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt, cette qualification peut, à mon sens, être quelque peu trompeuse, car ce que la Cour a pris en considération était la « rémunération » pour le même nombre d'heures de travail. L'emploi de l'adjectif « globale » reflète, selon moi, le fait que la demande des parties requérantes portait sur la rémunération de leurs heures supplémentaires en tant qu'élément constitutif particulier de leur salaire. En revanche, cet adjectif ne signifie pas que la Cour a décidé de ne pas examiner les éléments constitutifs de ce salaire. Au contraire, la Cour a plutôt prêté attention à ces différents éléments (la composante de la rémunération basée sur le taux horaire ordinaire et celle basée sur le salaire majoré) et a décidé, sur la base de cet examen, que la situation en cause ne comportait pas de différence de traitement[26].

40. Deuxièmement, l'arrêt Elsner-Lakeberg, rendu en 2004, concernait une enseignante à temps partiel. Tant pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein, les trois premières heures de travail supplémentaires n'étaient pas rémunérées en tant qu'heures de travail supplémentaires. Mme Elsner-Lakeberg, qui travaillait à temps partiel à raison de quinze heures par semaine, avait dû travailler deux heures et demie supplémentaires. En application de la règle susmentionnée, elle n'avait perçu aucune rémunération supplémentaire à ce titre.

41. La Cour a jugé que cette situation constituait une différence de traitement. Elle aurait pu parvenir à cette conclusion en appliquant le critère dégagé dans l'arrêt Helmig, étant donné que, pour les mêmes heures de travail, Mme Elsner-Lakeberg avait perçu une rémunération moindre qu'un travailleur à temps plein (qui était également rémunéré pour ces deux heures et demie de travail dans le cadre du régime à temps plein). Elle avait donc été traitée de manière moins favorable qu'un travailleur à temps plein. Tel était d'ailleurs le raisonnement suivi par M. l'avocat général Jacobs[27].

[25] Arrêt Helmig, point 26 (mise en italique par mes soins). Voir aussi arrêt du 6 février 1996, Lewark (C-457/93, EU:C:1996:33, point 25). Cette affaire concernait le refus d'un employeur de compenser les heures passées par un travailleur à temps partiel dans un stage de formation alors que la durée de ce stage dépassait sa durée individuelle de travail.

[26] Arrêt Helmig, points 27 à 30.

[27] Conclusions de l'avocat général Jacobs dans l'affaire Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2003:561, point 20).

42. Toutefois, la Cour a abordé la situation d'un autre point de vue. Elle a jugé qu'« une véritable transparence, permettant un contrôle efficace, n'est assurée que si [le principe de l'égalité de rémunération] s'applique à chacun des éléments de la rémunération [...] *à l'exclusion d'une appréciation globale* des avantages consentis aux intéressés »[28].

43. Appliquant ce critère aux faits de l'espèce, la Cour a relevé que la règle en cause engendrait « une charge plus grande » pour les travailleurs à temps partiel[29]. Dès lors que, pour les enseignants à temps partiel, le nombre d'heures de cours supplémentaires donnant droit à rémunération n'était pas réduit de manière proportionnelle à leur temps de travail, il y avait un traitement inégal de ceux-ci par rapport aux enseignants à temps plein[30].

44. Il résulte du raisonnement de la Cour que celle-ci a décidé de ne pas appliquer le critère dégagé dans l'arrêt Helmig qui, d'une part, aurait conduit à la même conclusion générale quant à l'existence d'une différence de traitement mais, d'autre part, aurait produit un résultat particulier assez différent pour la requérante. En effet, si la Cour avait appliqué le critère dégagé dans l'arrêt Helmig, le résultat aurait été que Mme Elsner-Lakeberg aurait eu droit à la même rémunération dès la première heure de travail supplémentaire, et non que le temps de travail à effectuer sans rémunération supplémentaire aurait été simplement réduit proportionnellement.

45. La Cour a toutefois décidé d'utiliser, à nouveau, le critère dégagé dans l'arrêt Helmig dans son arrêt Voß, qui constitue la troisième décision pertinente pour la présente affaire. L'affaire Voß concernait une enseignante employée à temps partiel, qui avait presté plusieurs heures de travail au-delà de la durée prévue par son contrat à temps partiel. Ces heures supplémentaires étaient rémunérées à un taux *inférieur* au taux applicable aux heures de travail ordinaires. Ce taux réduit s'appliquait également aux heures supplémentaires accomplies par les travailleurs à temps plein au-delà de la limite de leur durée de travail à temps plein.

46. Se référant au critère utilisé dans l'arrêt Helmig[31], la Cour a relevé que Mme Voß percevait une rémunération qui, pour un nombre d'heures de travail égal, était inférieure à celle payée à un enseignant à temps plein, au titre des heures de travail effectuées au-delà de sa durée de travail à temps partiel et à concurrence de la durée de travail ordinaire à temps plein[32]. La Cour a ensuite expliqué l'origine d'une telle situation, et ce en procédant à un « examen des éléments de la rémunération », qui étaient, en l'espèce, le nombre respectif d'heures de travail à temps partiel et à temps plein ainsi que le fait que le taux de rémunération réduit s'appliquait, pour les enseignants à temps partiel, dès la première heure prestée au-delà de leur durée normale de travail (à temps partiel), alors que, pour les enseignants à temps plein, il ne s'appliquait que lorsque leur nombre d'heures de travail dépassait le nombre d'heures de travail à temps plein[33].

28 Arrêt Elsner-Lakeberg, point 15. Mise en italique par mes soins.

29 Considérant que trois heures de travail supplémentaires sans majoration de rémunération représentaient un supplément de 5 % de la durée de travail (à temps partiel) (qui impliquait un travail mensuel de 60 heures), tandis qu'elles ne représentaient qu'environ 3 % de supplément de la durée de travail pour les travailleurs à temps plein (dont le temps de travail mensuel était de 98 heures).

30 Arrêt Elsner-Lakeberg, point 17.

31 Arrêt Voß, point 29, qui se réfère expressément au point 26 de l'arrêt Helmig et reproduit textuellement l'énoncé du critère figurant dans cet arrêt.

32 Arrêt Voß, points 34 et 35.

33 Arrêt Voß, points 36 et 37.

2. Retour de l'arrêt Voß à l'arrêt Helmig

47. J'observe qu'une grande partie des débats entre les parties à la présente procédure ont tourné autour du critère approprié à dégager de l'arrêt Voß. Ainsi qu'il ressort de l'exposé qui précède, dans cet arrêt, la Cour a décidé d'utiliser le critère dégagé dans l'arrêt Helmig. Elle s'est référée à ce critère et l'a appliqué.

48. La Commission soutient le contraire, s'appuyant à cet égard sur l'emploi de la locution « en revanche » au point 32 de l'arrêt Voß. J'observe que, à ce point 32, la Cour décrit sa jurisprudence et souligne les résultats différents auxquels elle est parvenue dans l'arrêt Helmig, d'une part, et dans l'arrêt Voß, d'autre part : il n'y avait pas de différence de traitement dans la première affaire et, « en revanche », il y en avait une dans la seconde [34].

49. L'argument de la Commission est donc plutôt étonnant. Ainsi que les gouvernements danois et norvégien l'ont expliqué de manière convaincante lors de l'audience, la locution « en revanche » fait simplement partie de la description que la Cour donne de sa propre jurisprudence et ne révèle rien sur le choix opéré, dans l'arrêt Voß, entre les deux approches adoptées respectivement dans l'arrêt Helmig et dans l'arrêt Elsner-Lakeberg.

50. Ce qui est réellement révélateur concernant ce choix, comme je l'ai relevé aux points précédents des présentes conclusions, est que, dans l'arrêt Voß, la Cour s'est référée au critère dégagé dans l'arrêt Helmig et a appliqué ce critère aux faits de l'espèce [35].

51. En réalité, la Cour est même allée plus loin et s'est écartée implicitement de la méthode utilisée précédemment dans l'arrêt Elsner-Lakeberg puisque, lorsqu'elle décrit (dans l'arrêt Voß) son propre raisonnement, tel qu'il avait été exposé précédemment dans l'arrêt Elsner-Lakeberg, cette description n'est pas parfaitement exacte. Au lieu de décrire la méthode de la « charge plus grande » qu'elle a effectivement appliquée dans l'arrêt Elsner-Lakeberg, la Cour explique a posteriori le résultat auquel elle a abouti dans l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt par un motif tiré de l'arrêt Helmig, motif qui est pourtant totalement absent du raisonnement développé dans l'arrêt Elsner-Lakeberg [36].

52. Cela étant, il est vrai que, au point 36 de l'arrêt Voß, après avoir *déjà* conclu à l'existence d'une différence de traitement (par application du critère dégagé dans l'arrêt Helmig), la Cour procède à un « examen des *éléments* de la rémunération » en cause (mise en italique par mes soins). Toutefois, la référence aux « éléments de la rémunération » ne déplace pas l'analyse sur le terrain de l'incidence proportionnelle de la « charge » que la rémunération fondée sur un taux inférieur représenterait pour le travailleur à temps partiel. La référence aux « éléments de la rémunération » vise simplement à expliquer plus en détail la conclusion déjà établie quant à la rémunération moins élevée que Mme Voß percevait pour les heures de travail effectuées au-delà de sa durée individuelle de travail à temps partiel [37].

[34] Arrêt Voß, point 32, lu en combinaison avec le point 31 de cet arrêt.

[35] Voir arrêt Voß, point 29, pour la réitération du critère dégagé dans l'arrêt Helmig et arrêt Voß, points 34, 35 et 37, pour l'application de ce critère aux faits de l'espèce.

[36] Ce motif était le même que dans le raisonnement suggéré par M. l'avocat général Jacobs dans ses conclusions dans l'affaire Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2003:561), ainsi que le gouvernement danois l'a bien expliqué lors de l'audience. Voir point 41 et note en bas de page 27 des présentes conclusions. Comparer points 33 et 34 de l'arrêt Voß et point 17 de l'arrêt Elsner-Lakeberg.

[37] Voir point 46 des présentes conclusions. La Cour adopte ensuite sa conclusion définitive quant à la différence de traitement au point 37 de l'arrêt Voß, en observant, conformément à ce qu'elle avait relevé aux points 34 et 35 de cet arrêt (et conformément au critère dégagé dans l'arrêt Helmig), que la rémunération des travailleurs à temps partiel pour les heures en cause était, en l'espèce, inférieure à celle des travailleurs à temps plein.

53. Cette référence importante constitue, selon moi, une allusion à l'idée que, comme l'avait déjà considéré M. l'avocat général Jacobs dans l'affaire JämO, « [l]e fait de traiter chaque élément de rémunération de façon indépendante en vue de comparer l'égalité des rémunérations est, en général, la seule façon correcte d'assurer l'égalité [,] de garantir la transparence et un contrôle juridictionnel effectif » [38].

54. En effet, dans les cas où la comparaison des différents éléments était possible, la Cour s'est livrée à une analyse plus détaillée et a refusé d'admettre que certains éléments d'un salaire puissent se compenser mutuellement. Dans ce sens, dans l'arrêt du 17 mai 1990, Barber, elle a refusé de compenser des droits à pension discriminatoires par une indemnité de licenciement d'un montant plus élevé, parce que la situation qui en résultait restait moins avantageuse pour le groupe discriminé [39]. Cela étant, il peut effectivement exister des circonstances dans lesquelles un tel examen n'est pas réalisable en raison de la complexité du système de rémunération. La seule méthode qui rende une comparaison significative dans de telles circonstances est, pour reprendre les termes de M. l'avocat général Jacobs, une « évaluation globale » [40].

55. Or, tel n'était le cas ni dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Helmig ni dans celle ayant donné lieu à l'arrêt Voß et, dans ces deux affaires, la Cour a eu égard, implicitement ou explicitement, aux différents éléments de la rémunération. Il serait donc inexact de distinguer ces deux affaires, d'une part, de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Elsner-Lakeberg, d'autre part, en se basant sur l'approche plus ou moins individuelle adoptée par la Cour. Or, certaines des parties à la présente procédure ont précisément adopté cette perspective.

56. En effet, il a été dit, au cours de la présente procédure, que l'approche retenue dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Elsner-Lakeberg impliquait un examen des « différents éléments » de la rémunération. Cette description est plutôt trompeuse si elle vise à distinguer la méthode utilisée de celle retenue dans l'arrêt ayant donné lieu à l'affaire Helmig. Comme je l'ai expliqué dans les présentes conclusions, l'appréciation opérée dans l'affaire Helmig et, par la suite, dans l'affaire Voß n'était pas moins détaillée que celle opérée dans l'affaire Elsner-Lakeberg. Dans ces trois arrêts, la Cour a examiné, sur le principe, la rémunération des heures de travail ordinaires *et* celle des heures de travail supplémentaires. La véritable différence entre les arrêts Helmig et Voß, d'une part, et l'arrêt Elsner-Lakeberg, d'autre part, est que, dans l'arrêt Elsner-Lakeberg, la Cour n'a pas exigé que les mêmes heures de travail soient toujours rémunérées par le même salaire (et non par un salaire inférieur). Contrairement à ce qu'elle a jugé dans l'arrêt Helmig (et, plus tard, dans l'arrêt Voß), la Cour admet implicitement dans cet arrêt, comme ne constituant pas une disparité de traitement, une situation dans laquelle la charge d'une rémunération inférieure (voire en réalité inexistante) est simplement allégée pour les travailleurs à temps partiel en fonction de leur temps de travail réduit.

57. On pourrait suggérer que, si la Cour avait appliqué dans ce contexte particulier le critère dégagé dans l'arrêt Helmig, selon lequel « à parité d'heures effectuées » doit correspondre la même rémunération, la règle nationale en cause aurait dû être écartée à l'égard des travailleurs à temps partiel. En effet, si à parité d'heures effectuées devait toujours correspondre la même rémunération, l'obligation de travailler sans rémunération supplémentaire pendant plusieurs

[38] C-236/98, ci-après les « conclusions dans l'affaire JämO », EU:C:1999:618, point 31 et jurisprudence citée.

[39] C-262/88, EU:C:1990:209, points 6, 34 et 35. Voir aussi conclusions de l'avocat général Van Gerven dans l'affaire Barber (C-262/88, EU:C:1990:34, points 7 et 8) ainsi que conclusions dans l'affaire JämO, point 33.

[40] Conclusions dans l'affaire JämO, point 32. Conformément aux suggestions de l'avocat général, la Cour a refusé de prendre en compte, aux fins de la comparaison, le supplément pour « horaire incommode » perçu par les sages-femmes, car son montant variait selon les mois en fonction des différentes tranches horaires. Au lieu de ce montant, la Cour a donc pris en compte le salaire mensuel de base des sages-femmes et celui des travailleurs comparables. Arrêt du 30 mars 2000, JämO (C-236/98, EU:C:2000:173, points 39 à 45).

heures par mois ne pourrait pas être imposée du tout aux travailleurs à temps partiel ou, du moins, pas avant que ceux-ci atteignent le nombre d'heures de travail à temps plein. En effet, une telle obligation imposée avant que le seuil de la durée de travail à temps plein soit atteint aboutirait toujours à une rémunération moins élevée des travailleurs à temps partiel pour les heures « intermédiaires », c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée de travail à temps partiel et jusqu'au nombre d'heures de travail à temps plein.

58. Quoi qu'il en soit, le critère dégagé dans l'arrêt Elsner-Lakeberg est, en matière de résultats concrets, incompatible avec le critère appliqué dans l'arrêt Helmig. En statuant sur l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Voß, la Cour a donc dû choisir entre ces deux approches et a opté pour celle de l'arrêt Helmig [41]. Je pense que la meilleure explication de ce choix est la suivante.

59. Premièrement, j'observe que le critère de la « charge plus grande » paraît plutôt difficile à appliquer en dehors du contexte factuel spécifique de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Elsner-Lakeberg. En effet, dans cette affaire, la « charge » identifiée par la Cour était représentée par un nombre fixe d'heures de travail (qui devaient être prestées avant le déclenchement de la majoration de rémunération). Certes, il est assez aisé de déterminer le pourcentage que représente cette « charge fixe » par rapport, respectivement, au régime à temps partiel en cause et au régime à temps plein. Cet exercice deviendrait toutefois beaucoup plus complexe si cette logique devait être transposée dans une affaire telle que celle ayant donné lieu à l'arrêt Voß. En effet, dans cette affaire, l'équivalent de la « charge » devrait être le taux de salaire réduit applicable aux heures « intermédiaires ». Étant donné que les heures de travail supplémentaires sont susceptibles de varier de mois en mois, l'employeur devait donc viser une cible en perpétuel mouvement et calculer, pour chaque mois, le nombre d'heures « intermédiaires » pour lesquelles un travailleur à temps partiel pourrait être *moins* rémunéré qu'un travailleur à temps plein.

60. Deuxièmement, et surtout, je pense que la Cour a choisi d'appliquer le critère dégagé dans l'arrêt Helmig pour confirmer qu'il est tout simplement exclu qu'un travailleur à temps partiel soit *moins* rémunéré qu'un travailleur à temps plein pour le même nombre d'heures de travail. En effet, il ne serait pas envisageable de réduire le salaire en proportion, même si l'on pouvait déterminer une formule mathématique praticable à cette fin. Il ressort donc du raisonnement et du résultat factuel de l'arrêt Voß que la Cour a décidé de consacrer une approche de la prohibition de la discrimination qui offre aux travailleurs à temps partiel une protection plus étendue que celle offerte dans l'arrêt Elsner-Lakeberg.

61. Sur la base de ces éléments, j'estime que, pour apprécier l'existence d'une inégalité de traitement des travailleurs à temps partiel en matière de rémunération, l'examen doit consister à vérifier si le travailleur à temps partiel perçoit la même rémunération qu'un travailleur à temps plein pour le même nombre d'heures consacrées au (même) travail. Cette appréciation doit naturellement comprendre l'examen des éléments de la rémunération lorsque de tels éléments existent (tels que la rémunération du travail ordinaire et la rémunération des heures supplémentaires, et ce à moins que la structure du salaire ne soit trop complexe pour faire l'objet d'un contrôle juridictionnel), étant entendu que l'examen des éléments de la rémunération sert à vérifier si le salaire perçu à parité d'heures de travail prestées est le même.

62. À la suite de ces clarifications, j'en viens à la présente affaire.

[41] Voir points 47 à 52 des présentes conclusions.

C. Sur l'application du critère au cas d'espèce

63. Je commencerai cette section par des observations portant sur les particularités de l'emploi à temps partiel en cause (sous-section 1). Ensuite, en me servant des éléments exposés dans la partie précédente des présentes conclusions, je conclurai que l'uniformité des seuils de déclenchement en cause n'aboutit pas à une inégalité de traitement des travailleurs à temps partiel tels que MK (sous-section 2).

1. Sur les particularités de l'emploi à temps partiel en cause

64. Il ressort du dossier que la profession de « pilote » de MK est assez particulière, en ce qu'elle n'est pas soumise à des horaires fixes.

65. La défenderesse a expliqué, sans être contredite par MK, qu'il existe, en principe, une certitude quant au début de la journée de travail, mais peu de prévisibilité quant à sa fin. Cela est dû, en grande partie, à la spécificité du trafic aérien, qui rend chaque voyage quelque peu imprévisible, des retards pouvant survenir pour des raisons météorologiques, opérationnelles ou techniques. Bien que chaque voyage soit planifié, cette planification doit, la plupart du temps, être modifiée. La fin de chaque journée de travail est donc enregistrée quotidiennement de manière électronique. Il s'ensuit que, pour un pilote, tel que MK, la seule manière de travailler à temps partiel est de se voir accorder des jours de congé annuel supplémentaires, ce qui a pour conséquence que son salaire mensuel est proportionnellement réduit. Toutefois, s'agissant de ses journées de travail effectives, un pilote à temps partiel travaille dans les mêmes conditions qu'un pilote à temps plein pour ce qui est de ses heures de service de vol. En effet, à la différence d'autres professions, un pilote est rarement en mesure de quitter son poste de travail à un moment précis de la journée pour consacrer son temps, de manière régulière, à autre chose que le travail.

66. Plus précisément, la défenderesse a expliqué qu'il n'y a pas de nombre minimal d'heures de service de vol qu'un pilote à temps plein ou à temps partiel doit atteindre, mais qu'il y a certaines valeurs maximales à respecter. Elle a également expliqué que, pour chaque pilote, elle calcule le seuil mensuel individuel d'heures de service de vol, qui tient compte d'un éventuel contrat à temps partiel et exprime la disponibilité du pilote pour la programmation des vols. Cela étant, lorsqu'un pilote à temps partiel atteint son seuil individuel d'heures de service de vol, il est encore rémunéré au taux ordinaire. C'est seulement lorsqu'il atteint les seuils de déclenchement en cause qu'il est rémunéré, pour les heures dépassant chaque seuil, au taux majoré correspondant.

67. D'après ma compréhension de ce qui précède, il n'y a donc guère de sens à distinguer, dans le présent contexte, les heures de travail à temps partiel, les heures de travail à temps plein ou les heures supplémentaires, comme on pourrait le faire pour un salarié travaillant selon des horaires fixes, au sens habituel de ces termes. Il y a simplement des heures de service de vol qui, en cas de dépassement des seuils de déclenchement en cause, sont rémunérées selon trois taux majorés progressifs.

2. Les seuils de déclenchement uniformes entraînent-ils une différence de traitement des pilotes à temps partiel ?

68. La question centrale en l'espèce est de savoir si la rémunération des « heures de service de vol »[42], en ce qui concerne les heures prestées au-delà des seuils de déclenchement en cause, est discriminatoire pour les pilotes à temps partiel, par rapport aux pilotes à temps plein[43], en raison de l'uniformité de ces seuils. Comme je l'ai indiqué dans les présentes conclusions, la juridiction de renvoi a rattaché cette question à celle de savoir si la situation en cause devait être appréciée sur la base de la « rémunération globale » ou sur celle des éléments de la rémunération.

69. Les positions exprimées dans la présente procédure divergent.

70. Selon MK, chaque élément de la rémunération devrait être apprécié individuellement. Le fait que les seuils de déclenchement ne soient pas réduits en fonction de sa quotité de travail à temps partiel enfreint l'interdiction de la discrimination des travailleurs à temps partiel. Le gouvernement allemand et la Commission défendent une position similaire[44].

71. La défenderesse soutient le contraire et estime que l'appréciation peut se fonder sur le critère de la rémunération globale qui, en l'espèce, conduit à la conclusion que les seuils de déclenchement uniformes en cause n'entraînent pas de différence de traitement. Les gouvernements danois, polonais et norvégien ont adopté une position similaire. Ces gouvernements soulignent que, pour le même nombre d'heures de service de vol, les pilotes à temps partiel et les pilotes à temps plein perçoivent la même rémunération, comme le veut le critère dégagé dans l'arrêt Helmig et confirmé dans l'arrêt Voß. Par ailleurs, le gouvernement danois a exprimé des inquiétudes quant aux conséquences qu'aurait une décision en sens contraire pour le marché du travail.

72. Comme la défenderesse ainsi que les gouvernements danois, polonais et norvégien, je suis d'avis que la situation en cause n'entraîne pas de différence de traitement des travailleurs à temps partiel.

73. S'agissant de la méthode à utiliser, je rappelle, conformément à l'analyse de la jurisprudence exposée aux points précédents des présentes conclusions, que, pour apprécier l'existence d'une inégalité de traitement d'un travailleur à temps partiel, l'examen doit consister à vérifier si ce travailleur à temps partiel perçoit la même rémunération qu'un travailleur à temps plein pour le même nombre d'heures consacrées au (même) travail. Ainsi que je l'ai rappelé également, cette appréciation doit comprendre l'examen des différents éléments de la rémunération.

74. À cet égard, je comprends MK, le gouvernement allemand et la Commission dans la mesure où ces parties formulent toutes les mêmes considérations générales concernant la nécessité d'examiner ces différents éléments. Toutefois, il ressort de leurs observations que chacune d'elles

[42] Voir note en bas de page 3 des présentes conclusions.

[43] Il est constant que le travailleur à temps plein comparable pour un pilote à temps partiel tel que MK semble être un pilote à temps plein. La juridiction de renvoi relève que les dispositions en cause ne font dépendre la rémunération des heures de service de vol supplémentaires que de la mesure dans laquelle l'activité en question est exercée. Ces dispositions s'appliquent donc de la même manière à tous les travailleurs qui sont qualifiés de « membres du personnel de cockpit » et qui effectuent des heures de service de vol.

[44] Néanmoins, contrairement au requérant, le gouvernement allemand considère que la différence de traitement est justifiée par l'objectif de compenser une charge de travail particulière, tandis que la Commission considère, en principe, que les conditions dans lesquelles une différence de traitement peut se justifier ne semblent pas remplies. Je rappelle que la question de la justification d'une prétendue différence de traitement relève de la seconde question préjudicielle soulevée dans la présente affaire, question que, comme je l'ai expliqué aux points 17 à 19 des présentes conclusions, je n'examinerai pas.

associe cette méthode, en principe, au « critère de la charge plus grande », puisqu'elles semblent conclure que l'absence de réduction proportionnelle des seuils de déclenchement en cause conduit à une différence de traitement.

75. Inversement, si les gouvernements danois, polonais et norvégien privilégient la méthode de la « rémunération globale », il ressort de leurs observations qu'ils tendent à accepter l'idée que les différents éléments de la rémunération devraient être pris en compte à la condition d'observer la règle générale selon laquelle à parité d'heures de travail prestées doit correspondre la même rémunération, sans qu'il y ait d'obligation de réduire les seuils en cause en fonction de la quotité de travail à temps partiel.

76. Gardant ces précisions à l'esprit, il ressort du dossier que la rémunération des heures de service de vol est la même pour les deux catégories de travailleurs en ce qui concerne les heures prestées *en deçà* des seuils de déclenchement fixés uniformément. La rémunération est également majorée de la même manière en ce qui concerne les heures prestées *au-delà* de ces seuils. Il s'ensuit que, pour chacun de ces deux éléments constitutifs de la rémunération, le même nombre d'heures de service de vol est rémunéré par le même salaire. À la lumière de cet exercice arithmétique assez simple, je ne vois aucune discrimination à l'égard des pilotes à temps partiel tels que MK.

77. Ainsi que le relève la défenderesse, contrairement à la situation dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Voß, les dispositions en cause n'ont pas pour effet que les travailleurs à temps partiel soient *moins* rémunérés que les travailleurs à temps plein pour certaines heures de leur temps de service de vol. Ainsi que l'a rappelé le gouvernement danois lors de l'audience, la situation en cause est semblable à celle de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Helmig, dans laquelle la Cour a refusé de considérer comme donnant lieu à une différence de traitement la situation dans laquelle les travailleurs à temps partiel ne percevaient pas le salaire au taux majoré dès la première heure excédant la durée de travail à temps partiel prévue par leur contrat, ce taux majoré ne s'appliquant aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à temps plein qu'au-delà de l'équivalent des heures de travail à temps plein.

78. Tant MK que la Commission font valoir que l'absence de réduction proportionnelle des seuils en question défavorise les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne le rapport entre la prestation et la contrepartie.

79. Je dois avouer que je vois mal en quoi consisterait exactement cette incidence défavorable, étant donné que les deux catégories de pilotes semblent être rémunérées de la même manière, en ce qui concerne les heures de service de vol, pour les heures effectivement prestées. En effet, leur prestation effective est rémunérée par la même contrepartie.

80. De manière significative, MK fait valoir qu'il n'y a pas de raison objective pour que les seuils de déclenchement *ne soient pas réduits* en fonction de la quotité de temps partiel en cause étant donné que, selon lui, les dispositions des conventions collectives qui prévoient ces seuils n'ont pas réellement pour objectif de compenser une charge de travail particulière et que les valeurs retenues pour ces seuils ne sont étayées par aucun élément objectif. Le gouvernement allemand ajoute que MK perçoit un salaire inférieur de facto à celui d'un pilote à temps plein, car il est moins susceptible d'atteindre les seuils de déclenchement en raison du fait qu'il travaille à temps partiel.

81. En réponse à ces arguments, j'observe, premièrement, que les valeurs des seuils de déclenchement en cause constituent le résultat d'un accord conclu par les partenaires sociaux. Sous réserve du respect du cadre réglementaire applicable, il n'appartient pas à la Cour de remettre en cause cet accord ou les éléments médicaux sur lesquels il peut se fonder.

82. Deuxièmement, je suis d'accord avec le gouvernement allemand que MK semble travailler, sur une période d'un an, moins d'heures qu'un pilote à temps plein. Cela a vraisemblablement pour conséquence qu'il y aura moins de mois lors desquels il atteindra les seuils de déclenchement et, partant, la rémunération majorée pour les heures de travail concernées.

83. D'après ce que je comprends, la question de savoir dans quelle mesure tel est le cas dépend en grande partie de l'organisation du congé annuel de MK. Ainsi qu'il l'a confirmé lors de l'audience, il y a effectivement eu des mois lors desquels il a pu atteindre les seuils en question. Cela étant, même si tel n'était pas le cas, la question pertinente en l'espèce reste toujours de savoir si, pour les heures de service de vol effectivement accomplies, MK perçoit la même rémunération qu'un pilote à temps plein ou s'il perçoit une rémunération moindre. La réponse à cette question semble être, sous réserve de vérification par la juridiction de renvoi, qu'il perçoit la même rémunération pour le même nombre d'heures prestées.

84. Ainsi que l'ont fait valoir la défenderesse et les gouvernements danois, polonais et norvégien, admettre la position de MK aurait pour effet que les pilotes à temps partiel seraient mieux traités que les pilotes à temps plein en ce qui concerne les heures de service de vol prestées au-delà de leurs seuils individuels et jusqu'à concurrence des heures de travail qui déclenchent le taux de rémunération majoré pour les pilotes à temps plein. Dans le cas d'un emploi à temps partiel à raison de 90 % de la durée de travail à temps plein, cette différence peut être assez limitée. Dans le cas d'un emploi à temps partiel à raison de 50 % de la durée de travail à temps plein, la différence serait plus importante, mais la même logique devrait être appliquée. En tout état de cause, même si la différence en question ne devait concerner que la rémunération d'une seule heure de service de vol, la question pertinente dans le présent contexte n'est pas de savoir si une raison s'oppose à ce que les pilotes à temps partiel bénéficient d'un tel traitement en conséquence de la réduction proportionnelle des seuils en cause, mais si l'interdiction de la discrimination des travailleurs à temps partiel, prévue à la clause 4 de l'accord-cadre, impose cette réduction et ce traitement.

85. Ainsi que je l'ai rappelé précédemment, l'accord-cadre établit des règles de protection minimale. Ce niveau minimal de protection exige, comme je l'ai expliqué dans les présentes conclusions, que la rémunération soit la même, et donc qu'elle ne soit ni inférieure ni supérieure, à parité d'heures de travail prestées par les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein.

86. Il ressort du dossier que MK perçoit, à parité d'heures de service de vol, le même salaire qu'un pilote à temps plein. Il n'est donc pas, à mon avis, traité moins favorablement qu'un pilote à temps plein.

V. Conclusion

87. À la lumière des considérations qui précèdent, je suggère à la Cour de répondre à la première question posée dans la présente affaire par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) de la manière suivante :

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel annexé à la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES,

doit être interprétée en ce sens que :

elle ne s'oppose pas à une disposition d'une convention collective selon laquelle une rémunération majorée pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein est subordonnée uniformément au dépassement du même nombre d'heures de travail, lorsque le même nombre d'heures de travail prestées par les travailleurs à temps partiel et par les travailleurs à temps plein pour le même travail est rémunéré par le même salaire.