HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

4 octombrie 2024*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă – Directiva 2006/54/CE – Articolul 2 alineatul (1) litera (e) – Noțiunea de «remunerație» – Articolul 4 – Interdicția oricărei discriminări indirecte pe criteriul sexului”

În cauza C-314/23,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Audiencia Nacional (Curtea Națională, Spania), prin decizia din 17 martie 2023, primită de Curte la 22 mai 2023, în procedura

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

Ministerio Fiscal

împotriva

Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA,

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 SA,

Dirección General de Trabajo și Instituto de las Mujeres,

cu participarea:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

CURTEA (Camera a patra),

* Limba de procedură: italiana.

compusă din domnul C. Lycourgos, președinte de cameră, doamna O. Spineanu-Matei, domnii J.-C. Bonichot și S. Rodin și doamna L. S. Rossi (raportoare), judecători,

avocat general: domnul M. Szpunar,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 19 martie 2024,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru Ministerio Fiscal, de M. Campoy Miñarro, în calitate de agent;

– pentru Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, de N. Navarro Moreno, abogada;

– pentru Unión General de Trabajadores (UGT), de C. Cortés Suárez, abogada;

– pentru Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), de E. López García și Ó. Orgeira Rodríguez, abogados;

– pentru guvernul spaniol, de A. Gavela Llopis și M. Morales Puerta, în calitate de agenți;

– pentru guvernul danez, de D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg și C. A.-S. Maertens, în calitate de agenți;

– pentru guvernul suedez, de H. Eklinder și C. Meyer-Seitz, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de I. Galindo Martín și E. Schmidt, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 6 iunie 2024,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 14 alineatul (1) litera (c) din 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 (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) [sindicatul care reprezintă membrii echipajului de cabină (STAVLA)] și Ministerio Fiscal (Ministerul Public, Spania), pe de o parte, și Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (denumită în continuare „Air Nostrum”), 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 SA, Dirección General de Trabajo și Instituto de las Mujeres, pe de altă parte, în legătură cu convenția colectivă aplicabilă membrilor echipajului de cabină al Air Nostrum.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Considerentul (9) al Directivei 2006/54 enunță:

„În conformitate cu jurisprudența constantă a Curții de Justiție, pentru a aprecia dacă lucrătorii prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, trebuie să se cerceteze dacă acești lucrători pot fi considerați ca aflându-se într-o situație comparabilă, ținând seama de un ansamblu de factori, cum ar fi natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă.”

4 Articolul 2 din această directivă, intitulat „Definiții”, prevede la alineatul (1):

„În sensul prezentei directive se înțelege prin:

[…]

(b) «discriminare indirectă»: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;

[…]

(e) «remunerație»: salariu sau plată obișnuită de bază sau minimă și orice alt avantaj, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pe motivul încadrării în muncă a acestuia din urmă;

[…]”

5 Articolul 4 din directiva menționată, intitulat „Interdicția oricărei discriminări”, are următorul cuprins:

„Pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală, discriminarea directă sau indirectă pe criteriul sexului este eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare.

[…]”

6 Articolul 14 din aceeași directivă, intitulat „Interzicerea oricărei discriminări”, prevede la alineatul (1):

„Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

[…]

(c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat;

[…]”

Dreptul spaniol

7 Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decretul legislativ regal 2/2015 de aprobare a textului consolidat al Legii privind statutul lucrătorilor) din 23 octombrie 2015 (BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015) (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”) prevede la articolul 3, intitulat „Surse ale raportului de muncă”:

„1. Drepturile și obligațiile privind raportul de muncă sunt reglementate:

a) prin actele cu putere de lege și normele administrative ale statului;

b) prin convențiile colective;

[…]”

8 Articolul 4 alineatul 2 litera c) din Statutul lucrătorilor prevede:

„În raportul de muncă, lucrătorii au dreptul:

[…]

c) în materie de recrutare sau după recrutare, de a nu fi supuși unor discriminări directe sau indirecte pe motive de sex, stare civilă, vârstă în limitele stabilite de prezenta lege, origine rasială sau etnică, condiție socială, religie sau convingeri, idei politice, orientare și identitate sexuală, exprimare de gen, caracteristici sexuale, apartenență sindicală sau nu, și nici din motive lingvistice, în statul spaniol.”

9 Potrivit articolului 26 alineatul 2 din acest statut:

„Nu se consideră salariu sumele primite de lucrător cu titlu de indemnizații sau de rambursare pentru cheltuielile suportate cu ocazia activității sale profesionale, prestațiile și indemnizațiile de securitate socială și indemnizațiile corespunzătoare transferurilor, suspendărilor sau concedierilor.”

Litigiul principal și întrebarea adresată Curții

10 Raporturile de muncă între, pe de o parte, Air Nostrum și, pe de altă parte, personalul său de la sol și personalul său de cabină sunt reglementate printr-o convenție colectivă, semnată de conducerea acestei întreprinderi și de anumite sindicate și publicată în *Boletín Oficial del Estado* (BOE) la 14 ianuarie 2019 (denumită în continuare „convenția TCP”).

11 Raporturile de muncă între Air Nostrum și piloții săi sunt reglementate de o altă convenție colectivă, semnată de conducerea acestei întreprinderi și de alte sindicate și publicată în BOE la 13 mai 2020 (denumită în continuare „convenția privind piloții”).

12 Articolul 93 din convenția TCP și articolul 16.19 din convenția privind piloții reglementează diurnele care acoperă cheltuielile, altele decât cele legate de cazare și de transport, suportate de membrii personalului de cabină și, respectiv, de piloți cu ocazia deplasărilor lor profesionale (denumite în continuare „diurnele”).

13 La 8 noiembrie 2022, STAVLA a introdus la Audiencia Nacional (Curtea Națională, Spania), care este instanța de trimitere, o acțiune având ca obiect printre altele anularea articolului 93 din convenția TCP. Astfel, potrivit STAVLA, susținut de Ministerul Public, acest articol introduce în condițiile de muncă o discriminare indirectă pe criteriul sexului, interzisă de articolul 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54.

14 În această privință, instanța de trimitere arată mai întâi că cuantumul diurnelor prevăzut de convenția TCP este semnificativ mai redus decât cel prevăzut de convenția privind piloții. În continuare, din diverse studii ar rezulta că 94 % dintre membrii personalului de cabină ar fi de sex feminin, în timp ce 93,71 % dintre piloți ar fi de sex masculin. În sfârșit, diurnele nu ar putea fi considerate salarii nici în lumina dreptului spaniol al muncii, în temeiul articolului 26 alineatul 2 din Statutul lucrătorilor, care le exclude în mod expres din această noțiune, nici în lumina dreptului Uniunii, în special a articolului 157 TFUE și a articolului 2 alineatul (1) litera (e) din Directiva 2006/54. Întrucât aceste indemnizații nu remunerează o muncă specifică, ele s-ar încadra în condițiile de muncă, prin urmare valoarea diferită a muncii prestate de piloți și de membrii personalului de cabină nu ar putea justifica o diferență a cuantumului diurnelor menționate.

15 În aceste condiții, Audiencia Nacional (Curtea Națională) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Faptul că [Air Nostrum] indemnizează un colectiv [de lucrători] precum personalul de cabină, în care majoritatea persoanelor sunt femei, pentru cheltuielile pe care acest personal 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 criteriul sexului privind condițiile de muncă, contrară dreptului [Uniunii] și interzisă prin 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 o convenție colectivă distinctă, ambele fiind negociate de aceeași întreprindere, dar cu reprezentanți sindicali diferiți, în temeiul articolului 87 din Statutul lucrătorilor?”

Cu privire la existența în continuare a obiectului litigiului principal

16 În observațiile depuse la grefa Curții la 29 septembrie 2023, Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) consideră că nu mai este necesară pronunțarea asupra cererii de decizie preliminară pentru motivul că STAVLA s-a desistat de acțiunea sa în fața instanței de trimitere la 21 septembrie 2023.

17 Cu toate acestea, din dosarul de care dispune Curtea reiese că, prin ordonanța din 26 octombrie 2023, instanța de trimitere a decis că, în pofida desistării STAVLA, litigiul de pe rolul său nu a rămas fără obiect, dreptul procedural național permițând Ministerului Public să se substituie STAVLA în calitate de reclamant.

18 Rezultă că, întrucât litigiul principal și-a păstrat obiectul, este necesar să se statueze cu privire la cererea de decizie preliminară.

Cu privire la întrebarea preliminară

19 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că întrebarea adresată de instanța de trimitere se bazează pe trei premise.

20 Astfel, în primul rând, această instanță constată că, în cadrul Air Nostrum, membrii personalului de cabină sunt în cea mai mare parte lucrători de sex feminin, iar piloții sunt în cea mai mare parte lucrători de sex masculin.

21 În al doilea rând, instanța menționată arată că cuantumul diurnelor plătite forfetar membrilor personalului de cabină pentru anumite cheltuieli suportate de aceștia în cadrul executării prestațiilor prevăzute în contractul lor de muncă este semnificativ mai redus decât cuantumul diurnelor plătite forfetar piloților pentru aceleași cheltuieli.

22 Nu este de competența Curții, în cadrul unei trimiteri preliminare, să verifice exactitatea acestor două premise de natură factuală, orice apreciere a faptelor din cauză fiind de competența instanței naționale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 iulie 2008, MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, punctul 30, și Hotărârea din 13 iunie 2024, Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, punctul 33).

23 Cu toate acestea, întrebarea adresată are la bază o a treia premisă potrivit căreia, având în vedere finalitatea lor, diurnele în discuție în litigiul principal se încadrează în condițiile de muncă ale lucrătorilor în cauză, atât în sensul dreptului național, cât și al articolului 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54, iar nu în remunerația lor, în sensul articolului 157 TFUE, precum și al articolului 2 alineatul (1) litera (e) și al articolului 4 din această directivă.

24 Or, pe de o parte, în cadrul procedurii de cooperare între instanțele naționale și Curte instituite prin articolul 267 TFUE, este de competența acesteia din urmă să ofere instanței naționale un răspuns util, care să îi permită să soluționeze litigiul cu care este sesizată. Din această perspectivă, Curtea trebuie, dacă este cazul, să reformuleze întrebările care îi sunt adresate. Împrejurarea că o instanță națională a formulat o întrebare preliminară făcând trimitere la anumite dispoziții ale dreptului Uniunii nu împiedică Curtea să furnizeze acestei instanțe toate elementele de interpretare ce pot fi utile pentru soluționarea cauzei cu care este sesizată, indiferent dacă ea s-a referit sau nu la acestea în enunțul întrebărilor sale. În această privință, revine Curții sarcina de a extrage din ansamblul elementelor furnizate de instanța națională și mai ales din motivarea deciziei de trimitere elementele de drept al Uniunii care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului (Hotărârea din 21 septembrie 2023, Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, punctul 24 și jurisprudența citată).

25 Pe de altă parte, în timp ce articolul 14 alineatul (1) din Directiva 2006/54 interzice orice discriminare indirectă pe criteriul sexului în condițiile de încadrare în muncă și de muncă, articolul 4 din această directivă interzice diferența de tratament în remunerarea lucrătorilor numai în măsura în care ea privește aceeași muncă sau o muncă căreia i se atribuie o valoare egală.

26 Pentru a furniza un răspuns util instanței de trimitere, este necesar, prin urmare, să se verifice premisa pe care se bazează întrebarea adresată, potrivit căreia indemnizațiile în discuție în litigiul principal nu constituie o parte din remunerația piloților și a personalului de cabină, în sensul Directivei 2006/54.

27 În aceste condiții, trebuie să se considere că, prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (1) litera (e) și articolul 4 din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că, pe de o parte, diurnele care compensează forfetar anumite cheltuieli suportate de lucrători ca urmare a deplasărilor profesionale ale acestora fac parte din remunerația lor sau, dimpotrivă, din condițiile lor de muncă și, pe de altă parte, o diferență de tratament între cuantumul unor astfel de indemnizații, după cum sunt acordate unui grup de lucrători compus majoritar din bărbați sau unui grup de lucrători compus majoritar din femei, constituie o discriminare indirectă pe criteriul sexului interzisă de această directivă.

28 În această privință, trebuie să se constate că noțiunea de „remunerație” definită la articolul 2 alineatul (1) litera (e) din Directiva 2006/54 este o noțiune autonomă de drept al Uniunii, care trebuie să primească o interpretare largă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 7 martie 1996, Freers și Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, punctul 16, și Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 33).

29 Din însuși modul de redactare a articolului 2 alineatul (1) litera (e) rezultă că, în sensul acestei dispoziții, „remunerația” cuprinde nu numai salariul, ci și „orice alt avantaj, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pe motivul încadrării în muncă a acestuia din urmă”.

30 Or, diurnele, cum sunt cele în discuție în litigiul principal, constituie în mod vădit un avantaj economic plătit în numerar, direct de către angajator lucrătorului, prin care se urmărește compensarea forfetară a anumitor cheltuieli pe care acesta le-ar fi suportat în cadrul executării obligațiilor care decurg din contractul său de muncă.

31 Împrejurarea, subliniată de instanța de trimitere, că aceste diurne nu ar remunera o muncă specifică calculată pe unitate de timp sau la normă nu poate fi suficientă pentru a exclude diurnele menționate din noțiunea de „remunerație” în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (e) din Directiva 2006/54.

32 Astfel, din această dispoziție nu reiese că o asemenea noțiune impune ca avantajul plătit de angajator să remunereze o muncă specifică, un atare avantaj trebuind doar să fie plătit „pe motivul încadrării în muncă” a lucrătorului (a se vedea prin analogie Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 34).

33 În speță, din decizia de trimitere reiese că diurnele au ca finalitate compensarea forfetară a anumitor cheltuieli suportate de lucrătorii în cauză ca urmare a deplasărilor pe care le efectuează în cadrul contractului lor de muncă, cu alte cuvinte, pe motivul încadrării lor în muncă.

34 Contrar a ceea ce observă Comisia Europeană, această interpretare nu este repusă în discuție de jurisprudența care rezultă din Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții (C-155/10, EU:C:2011:588, punctul 25), potrivit căreia elementele remunerației globale a lucrătorului care au

ca scop numai acoperirea unor costuri ocazionale sau accesorii intervenite cu ocazia executării sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă nu trebuie să fie luate în considerare pentru calculul sumei cuvenite lucrătorului pe durata concediului anual.

35 Astfel, în această hotărâre, care nu privea Directiva 2006/54, ci Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3), Curtea s-a limitat să constate că remunerația poate fi compusă din mai multe elemente, dintre care unele nu trebuie să fie luate în considerare pentru calculul sumelor care trebuie plătite salariatului în temeiul concediului său anual. În schimb, Curtea nu a considerat nicidecum că asemenea elemente nu făceau parte din remunerația lucrătorului.

36 Este de asemenea lipsită de relevanță pentru prezenta cauză împrejurarea subliniată de Comisie că Curtea a statuat în Hotărârea din 8 iulie 2021, Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548, punctul 54) că articolul 3 alineatul (7) al doilea paragraf din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, p. 1, ediție specială, 05/vol. 4, p. 29) trebuie interpretat în sensul că o diurnă al cărei cuantum diferă în funcție de durata detașării lucrătorului constituie o alocație specifică detașării care face parte din salariul minim, cu excepția cazului în care, printre altele, este vărsată cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, de cazare sau de masă.

37 Astfel, pe lângă faptul că nici această hotărâre nu privea Directiva 2006/54, împrejurarea că o alocație plătită cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pe motivul detașării nu face parte din salariul minim nu exclude nicidecum faptul ca indemnizații forfetare precum cele în discuție în litigiul principal să constituie un element al remunerației în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (e) din Directiva 2006/54, care, după cum rezultă din cuprinsul punctului 29 din prezenta hotărâre, nu se limitează doar la salariu.

38 Ținând seama de cele ce precedă, este necesar să se considere că, deși este, desigur, adevărat că diurnele cum sunt cele în discuție în litigiul principal nu sunt plătite în schimbul unei prestații de muncă, nu este mai puțin adevărat că ele constituie un avantaj acordat de angajator lucrătorilor în cauză pe motivul încadrării lor în muncă și fac parte din noțiunea de „remunerație”, astfel cum este definită la articolul 2 alineatul (1) litera (e) din Directiva 2006/54, iar nu din condițiile de muncă, în sensul articolului 14 alineatul (1) litera (c) din această directivă.

39 În speță, instanța de trimitere deduce existența unei diferențe de tratament indirecte pe criteriul sexului din faptul că, pe de o parte, personalul de cabină este compus în cea mai mare parte din lucrători de sex feminin, iar piloții sunt în cea mai mare parte lucrători de sex masculin și că, pe de altă parte, cuantumul diurnelor plătite membrilor personalului de cabină este semnificativ mai redus decât cuantumul diurnelor plătite piloților.

40 Cu toate acestea, din articolul 4 din Directiva 2006/54 rezultă că o asemenea diferență de tratament în ceea ce privește remunerarea lucrătorilor în discuție în litigiul principal nu ar putea constitui o discriminare indirectă pe criteriul sexului, interzisă de respectiva dispoziție, decât dacă această remunerație ar fi plătită „pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală”.

41 În această privință, după cum reiese din considerentul (9) al Directivei 2006/54, pentru a aprecia dacă lucrătorii prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, trebuie să se țină seama de un ansamblu de factori, cum ar fi natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă.

42 Or, membrii personalului de cabină și piloții nu efectuează în mod vădit aceeași muncă. În plus, ținând seama de formarea necesară pentru exercitarea profesiei de pilot și de responsabilitățile aferente acesteia din urmă, nu se poate considera că munca piloților are o valoare egală cu munca membrilor personalului de cabină, în sensul articolului 4 din Directiva 2006/54.

43 În aceste condiții, diferența de tratament indirectă menționată la punctul 39 din prezenta hotărâre nu poate fi calificată drept discriminare indirectă pe criteriul sexului, în sensul Directivei 2006/54.

44 Rezultă că nu este necesar să se răspundă la întrebarea dacă o astfel de diferență de tratament indirectă poate fi justificată pe baza faptului că avantajele în cauză sunt prevăzute prin convenții colective distincte, încheiate între părți diferite.

45 Ținând seama de cele ce precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 2 alineatul (1) litera (e) și articolul 4 din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că, pe de o parte, diurnele care compensează în mod forfetar anumite cheltuieli suportate de lucrători ca urmare a deplasărilor lor profesionale constituie un element al remunerației lor și că, pe de altă parte, o diferență între cuantumul unor astfel de indemnizații, după cum sunt acordate unui grup de lucrători compus majoritar din bărbați sau unui grup de lucrători compus majoritar din femei, nu este interzisă de această directivă atunci când aceste două grupuri de lucrători nu exercită aceeași muncă sau o muncă căreia i se atribuie o valoare egală.

Cu privire la cheltuielile de judecată

46 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a patra) declară:

Articolul 2 alineatul (1) litera (e) și articolul 4 din 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

trebuie interpretate în sensul că,

pe de o parte, diurnele care compensează în mod forfetar anumite cheltuieli suportate de lucrători ca urmare a deplasărilor lor profesionale constituie un element al remunerației lor și că, pe de altă parte, o diferență între cuantumul unor astfel de indemnizații, după cum sunt acordate unui grup de lucrători compus majoritar din bărbați sau unui grup de lucrători compus majoritar din femei, nu este interzisă de această directivă atunci când aceste două grupuri de lucrători nu exercită aceeași muncă sau o muncă căreia i se atribuie o valoare egală.

Semnături