Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

29 iulie 2024*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Articolul 157 TFUE – 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 (b) și articolul 4 primul paragraf – Interzicerea discriminării indirecte pe criteriul sexului – Munca pe fracțiune de normă – Directiva 97/81/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă – Clauza 4 – Interdicția de a trata lucrătorii pe fracțiune de normă într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili – Plata unei majorări salariale numai pentru orele suplimentare efectuate de lucrătorii pe fracțiune de normă în plus peste timpul de lucru obișnuit stabilit pentru lucrătorii cu normă întreagă”

În cauzele conexate C-184/22 și C-185/22,

având ca obiect cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), prin deciziile din 28 octombrie 2021, primite de Curte la 10 martie 2022, în procedurile

IK (C-184/22),

CM (C-185/22)

împotriva

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul A. Arabadjiev, președinte de cameră, domnii T. von Danwitz, P. G. Xuereb și A. Kumin (raportor) și doamna I. Ziemele, judecători,

avocat general: domnul A. Rantos,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru IK, de J. Windhorst, Rechtsanwältin;

* Limba de procedură: germana.

– pentru KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., de K. M. Weber, Rechtsanwalt;

– pentru guvernul danez, de J. F. Kronborg, C. Maertens și V. Pasternak Jørgensen, în calitate de agenți;

– pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;

– pentru guvernul norvegian, de T. Hostvedt Aarthun și I. Thue, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de D. Recchia, E. Schmidt și A. Szmytkowska, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 16 noiembrie 2023,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea articolului 157 TFUE, a articolului 2 alineatul (1) litera (b) și a articolului 4 primul paragraf 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), precum și a clauzei 4 punctele 1 și 2 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35).

2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între IK (C-184/22) și CM (C-185/22), pe de o parte, și angajatorul lor, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., pe de altă parte, în legătură cu plata unei majorări salariale pentru orele suplimentare efectuate peste timpul de lucru obișnuit convenit în contractele lor de muncă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 2006/54

3 Considerentul (30) al Directivei 2006/54 enunță:

„[…] trebuie precizat că evaluarea faptelor care permit să se presupună existența unei discriminări directe sau indirecte rămâne de competența instanței naționale respective, în conformitate cu dreptul național și/sau cu practicile naționale. […]”

4 Articolul 2 alineatul (1) literele (b) și (e) din Directiva 2006/54 prevede:

„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”, prevede la primul paragraf:

„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.”

Acordul-cadru

6 Clauza 1 litera (a) din acordul-cadru prevede că acesta are ca obiect „să asigure eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a îmbunătăți calitatea muncii pe fracțiune de normă”.

7 Clauza 2 punctul 1 din acordul-cadru prevede:

„Prezentul acord-cadru se aplică lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă, conform definiției date de legislația, de convenția colectivă sau de practica în vigoare în fiecare stat membru.”

8 Potrivit clauzei 3 din acordul-cadru:

„În sensul prezentului acord:

1. «lucrător pe fracțiune de normă» reprezintă un salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil;

2. «lucrător cu normă întreagă comparabil» reprezintă un lucrător cu normă întreagă din aceeași unitate care are același tip de contract de muncă sau raport de muncă, care este încadrat în aceeași muncă sau activitate ori într-o muncă sau activitate asemănătoare, având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea sau aptitudinile.

[…]”

9 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctele 1 și 2:

„1 În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

2 Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.”

Dreptul german

10 Potrivit articolului 1 din Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Legea generală privind egalitatea de tratament) din 14 august 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897), în versiunea aplicabilă litigiilor principale (denumită în continuare „AGG”), intitulat „Obiectivul legii”:

„Prezenta lege are drept obiectiv să împiedice sau să elimine orice dezavantaj pe motive de rasă sau origine etnică, sex, religie sau credință, handicap, vârstă sau identitate sexuală.”

11 Articolul 7 din AGG prevede că lucrătorii nu pot fi discriminați pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 din această lege, printre care sexul.

12 Articolul 15 din legea menționată, intitulat „Despăgubiri și daune interese”, are următorul cuprins:

„(1) În cazul încălcării interdicției de discriminare, angajatorul trebuie să repare prejudiciul cauzat prin această încălcare. […]

(2) Lucrătorul poate pretinde o compensație pecuniară corespunzătoare pentru un prejudiciu nepatrimonial […]”

13 Articolul 3 din Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (Legea privind promovarea transparenței salariale între femei și bărbați) din 30 iunie 2017 (BGBl. 2017 I, p. 2152), în versiunea aplicabilă litigiilor principale, intitulat „Interzicerea discriminării salariale directe și indirecte pe criteriul sexului”, prevede la alineatul 1:

„Pentru muncă egală sau echivalentă este interzisă discriminarea directă și indirectă pe criteriul sexului în ceea ce privește toate componentele remunerației și toate condițiile de remunerare.”

14 Articolul 7 din această lege, intitulat „Obligația privind egalitatea remunerațiilor”, prevede:

„În cadrul raporturilor de muncă, pentru o muncă egală sau echivalentă este interzisă stabilirea sau plata unei remunerații mai mici pe criteriul sexului angajatei sau angajatului față de remunerația stabilită sau plătită unei angajate sau unui angajat de sex opus.”

15 Articolul 4 din Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Legea privind munca cu fracțiune de normă și munca pe durată determinată) din 21 decembrie 2000 (BGBl. 2000 I, p. 1966), în versiunea aplicabilă litigiilor principale, intitulat „Interzicerea discriminării”, prevede la alineatul 1:

„Un lucrător pe fracțiune de normă nu poate beneficia de un tratament mai puțin favorabil decât un lucrător angajat cu normă întreagă care se află într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care o astfel de diferență de tratament este justificată de motive obiective. Un lucrător pe fracțiune de normă trebuie să obțină o remunerație sau orice altă prestație cu titlu oneros divizibilă a cărei întindere trebuie să corespundă cel puțin cu cota din programul său de lucru în raport cu cea a unui lucrător cu normă întreagă care desfășoară o activitate comparabilă.”

16 Articolul 10 din Manteltarifvertrag (Convenția colectivă generală) (denumită în continuare „MTV”), încheiat între Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di) (Sindicatul unitar din sectorul serviciilor) și pârâta din litigiul principal, intitulat „Timpul de lucru”, prevede:

„(1) Timpul de lucru săptămânal obișnuit al unui salariat cu normă întreagă este în medie de 38,5 ore, excluzând pauzele.

[…]

Timpul de lucru zilnic obișnuit al unui salariat cu normă întreagă este de 7 ore și 42 de minute.

[…]

(6) Dacă volumul de lucru necesită ore suplimentare, acestea trebuie în principiu impuse. […] Orele suplimentare vor fi limitate la cazurile urgente și vor fi distribuite pe cât posibil în mod uniform între toți lucrătorii.

(7) Orele suplimentare reprezintă orele de lucru prestate impuse, care depășesc timpul de lucru obișnuit […] conform planului de lucru sau practicilor la nivelul întreprinderii. Sunt supuse unei majorări salariale în conformitate cu articolul 13 alineatul 1 orele suplimentare efectuate peste orele de muncă din luna calendaristică a unui angajat cu normă întreagă și care nu pot fi compensate prin acordarea unui concediu în cursul lunii calendaristice de muncă respective.

[…]”

17 Articolul 13 din MTV, intitulat „Remunerarea orelor suplimentare, majorările de salariu și indemnizațiile pentru servicii la ore inoportune”, prevede:

„1. Compensația pentru orele suplimentare în conformitate cu articolul 10 alineatul 7 din MTV este de 1/167 din salariul tarifar lunar pe oră suplimentară. Majorarea salariului pentru ore suplimentare în conformitate cu articolul 10 alineatul 7 a doua teză este de 30 %.

[…]”

Litigiile principale și întrebările preliminare

18 Pârâta din litigiile principale este un prestator de servicii de dializă ambulatorie care își desfășoară activitatea pe întreg teritoriul Republicii Federale Germania.

19 IK și CM, care sunt angajate de KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV ca îngrijitoare pe fracțiune de normă, sunt obligate să realizeze, în temeiul contractului lor de muncă, 40 % și, respectiv, 80 % din timpul de lucru săptămânal obișnuit al unui angajat cu normă întreagă, care este stabilită la 38,5 ore prin articolul 10 din MTV.

20 Considerând că pârâta din litigiile principale este obligată să le plătească o majorare salarială pentru orele suplimentare efectuate, în conformitate cu articolul 10 alineatul 7 din MTV, sau să înscrie în conturile lor privind timpul de lucru un credit de timp corespunzător majorării salariale datorate, reclamantele din litigiul principal au introdus la Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Germania) o acțiune pentru a obține un credit de timp corespunzător majorării salariale datorate, precum și o compensație în temeiul articolului 15 alineatul 2 din AGG.

21 În susținerea acțiunii, reclamantele din litigiile principale au arătat că, prin faptul că nu le-a plătit o majorare salarială pentru orele suplimentare efectuate peste timpul de lucru convenit în contractul lor de muncă și prin faptul că nu a înscris în conturile lor privind timpul de lucru niciun credit de timp corespunzător majorării salariale care le este datorată, pârâta din litigiile principale le-a tratat într-un mod mai puțin favorabil decât pe angajații cu normă întreagă pentru motivul că lucrează pe fracțiune de normă. În plus, acestea ar fi suferit o discriminare indirectă pe criteriul sexului, în măsura în care pârâta din litigiile principale angajează în majoritate femei pe fracțiune de normă.

22 Întrucât Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a respins aceste acțiuni, reclamantele din litigiile principale au declarat apel împotriva hotărârilor acestui tribunal la Landesarbeitsgericht Hessen (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Hessen, Germania), care a obligat pârâta din litigiile principale să crediteze conturile lor privind timpul de lucru cu credite de timp corespunzătoare majorării salariale datorate pentru orele suplimentare pe care le-au efectuat, dar a respins cererea reclamantelor din litigiile principale având ca obiect plata unei compensații în temeiul articolului 15 alineatul 2 din AGG.

23 Reclamantele din litigiul principal au formulat recurs la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), instanța de trimitere, pentru a obține plata compensației menționate. Pârâta din litigiile principale, la rândul său, a formulat în fața acestei instanțe un recurs incident împotriva obligării sale de a înscrie credite de timp în conturile lor privind timpul de lucru.

24 Instanța de trimitere consideră că, pentru a se pronunța cu privire la dreptul la repararea prejudiciului reclamantelor din litigiile principale, în sensul articolului 15 din AGG, este necesar să se stabilească dacă acestea au făcut obiectul unei discriminări pe criteriul sexului, cu încălcarea articolului 7 din AGG.

25 Aceasta consideră de asemenea că, pentru a se pronunța cu privire la recursul incident formulat de pârâta din litigiul principal împotriva obligării sale de a înscrie credite de timp în conturile privind timpul de lucru ale reclamantelor din litigiul principal, este determinant să se stabilească dacă acestea au făcut obiectul unei discriminări pentru motivul că sunt angajate pe fracțiune de normă.

26 În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzelor și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare, care sunt redactate în mod identic în cauzele conexate C-184/22 și C-185/22:

„1) Articolul 157 TFUE, precum și articolul 2 alineatul (1) litera (b) și articolul 4 [primul paragraf] din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că o convenție colectivă națională în temeiul căreia plata unei majorări salariale pentru ore suplimentare este prevăzută doar pentru orele de muncă lucrate în plus peste timpul de lucru normal al unui lucrător cu normă întreagă conține o inegalitate de tratament între lucrătorii cu normă întreagă și lucrătorii pe fracțiune de normă?

2) În cazul unui răspuns afirmativ al Curții la prima întrebare:
   a) Articolul 157 TFUE, precum și articolul 2 alineatul (1) litera (b) și articolul 4 [primul paragraf] din [Directiva 2006/54] trebuie interpretate în sensul că, într-un astfel de caz, pentru a aprecia că diferența de tratament afectează un număr considerabil mai ridicat de femei decât de bărbați, nu este suficient ca în rândul lucrătorilor pe fracțiune de normă să existe un număr considerabil mai ridicat de femei decât de bărbați, ci trebuie să se adauge la aceasta împrejurarea că printre angajații cu normă întreagă există în mod considerabil mai mulți bărbați sau că există o pondere mai mare a bărbaților?
   b) O altă soluție rezultă pentru articolul 157 TFUE și pentru [Directiva 2006/54] din considerațiile [Curții] de la punctele 25-36 din Hotărârea [din 26 ianuarie 2021,] Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie [(C-16/19, EU:C:2021:64)], potrivit cărora o diferență de tratament care se produce în interiorul unui grup de persoane cu handicap poate intra sub incidența noțiunii de «discriminare», prevăzută la articolul 2 din [Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7)]?

3) În ipoteza în care Curtea răspunde afirmativ la prima întrebare și [la a doua întrebare (a) și (b)], în sensul că, într-o cauză precum litigiile principale, s-ar putea constata că diferența de tratament în materie de remunerație afectează considerabil mai multe femei decât bărbați: articolul 157 TFUE, precum și articolul 2 alineatul (1) litera (b) și articolul 4 [primul paragraf] din [Directiva 2006/54] trebuie interpretate în sensul că poate constitui un obiectiv legitim faptul ca părțile la o convenție colectivă urmăresc printr-o reglementare precum cea menționată în prima întrebare, pe de o parte, obiectivul de a împiedica angajatorul să impună ore suplimentare și să remunereze, prin intermediul unei majorări salariale pentru ore suplimentare, recurgerea la lucrători în afara perioadelor convenite, dar și, pe de altă parte, obiectivul de a împiedica un tratament mai defavorabil al angajaților cu normă întreagă în raport cu angajații pe fracțiune de normă și de a prevedea, în consecință, că este datorată o majorare a salariului numai pentru orele suplimentare efectuate peste programul de lucru al unui lucrător cu normă întreagă într-o lună calendaristică?

4) Clauza 4 punctul 1 din [acordul-cadru] care figurează în anexa la [Directiva 97/81] trebuie interpretată în sensul că o convenție colectivă națională potrivit căreia plata unei majorări salariale pentru ore suplimentare este prevăzută numai pentru orele de muncă efectuate în plus peste timpul de lucru normal al unui lucrător cu normă întreagă conține o inegalitate de tratament între angajații cu normă întreagă și angajații pe fracțiune de normă?

5) În cazul unui răspuns afirmativ la a patra întrebare: clauza 4 punctul 1 din [acordul-cadru] anexat la [Directiva 97/81] trebuie interpretată în sensul că poate constitui un motiv legitim faptul ca părțile la o convenție colectivă să urmărească printr-o reglementare precum cea menționată [în a patra întrebare], pe de o parte, obiectivul de a împiedica angajatorul să impună ore suplimentare și să remunereze, prin intermediul unei majorări salariale pentru ore suplimentare, recurgerea la lucrători în afara perioadelor convenite, dar și, pe de altă parte, obiectivul de a împiedica un tratament mai defavorabil al angajaților cu normă întreagă în raport cu angajații pe fracțiune de normă și să prevadă, în consecință, că majorarea salarială este datorată numai pentru orele suplimentare efectuate peste timpul de lucru cu normă întreagă?"

27 Prin Decizia președintelui Curții din 19 aprilie 2022, cauzele C-184/22 și C-185/22 au fost conexate pentru buna desfășurare a fazelor scrisă și orală ale procedurii, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la a patra și la a cincea întrebare

28 Prin intermediul celei de a patra și al celei de a cincea întrebări, care trebuie analizate împreună și în primul rând, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că o reglementare națională în temeiul căreia plata unei majorări salariale pentru ore suplimentare nu este prevăzută pentru lucrătorii pe fracțiune de normă decât pentru orele de lucru efectuate în plus peste timpul de lucru normal prevăzut pentru lucrătorii cu normă întreagă care se află într-o situație comparabilă constituie un tratament „mai puțin favorabil" al lucrătorilor pe fracțiune de normă, în sensul acestei clauze 4 punctul 1, și dacă un asemenea tratament poate fi justificat prin urmărirea, pe de o parte, a obiectivului de a descuraja angajatorul să impună lucrătorilor să efectueze ore suplimentare peste timpul de lucru convenit individual în contractele lor de muncă și, pe de altă parte, a obiectivului de a evita ca lucrătorii cu normă întreagă să facă obiectul unui tratament mai puțin favorabil în raport cu lucrătorii pe fracțiune de normă.

29 Cu titlu introductiv, trebuie constatat că nu se contestă în speță că reclamantele din litigiile principale sunt lucrători pe fracțiune de normă, în sensul clauzei 3 din acordul-cadru. Nu se contestă nici faptul că MTV se aplică contractelor lor de muncă.

30 În ceea ce privește interpretarea clauzei 4 din acordul-cadru, trebuie amintit mai întâi că acesta urmărește, pe de o parte, să promoveze munca pe fracțiune de normă și, pe de altă parte, să elimine discriminările dintre lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă, așa cum reiese în mod expres din clauza 1 litera (a) din acordul-cadru (Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 36 și jurisprudența citată).

31 Având în vedere aceste obiective, clauza 4 din acordul-cadru trebuie înțeleasă ca expresia unui principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 38 și jurisprudența citată).

32 În continuare, în conformitate cu obiectivul de eliminare a discriminărilor între lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă, enunțat în clauza 1 litera (a) din acordul-cadru, clauza 4 din acest acord-cadru se opune, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, ca lucrătorii pe fracțiune de normă să fie tratați într-un mod „mai puțin favorabil” decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective (Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 39 și jurisprudența citată).

33 În plus, Curtea a decis că această clauză urmărește să aplice principiul nediscriminării în privința lucrătorilor pe fracțiune de normă pentru a împiedica astfel posibilitatea ca un raport de muncă de această natură să fie utilizat de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe fracțiune de normă (Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 40 și jurisprudența citată).

34 Astfel, în primul rând, în ceea ce privește, în speță, aspectul dacă majorarea salariului pentru ore suplimentare intră sub incidența noțiunii de „condiții de încadrare în muncă” prevăzute în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, este necesar să se arate că Curtea a statuat deja că aceste condiții cuprind condițiile referitoare la remunerații (Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 41și jurisprudența citată).

35 În al doilea rând, în ceea ce privește caracterul comparabil al situațiilor persoanelor care lucrează ca îngrijitori cu normă întreagă și ale persoanelor care lucrează ca îngrijitori pe fracțiune de normă, precum reclamantele din litigiul principal, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, pentru a aprecia dacă lucrătorii efectuează aceeași muncă sau o muncă asemănătoare, în sensul clauzei 3 punctul 2 din acordul-cadru, trebuie să se să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că acești lucrători se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 44 și jurisprudența citată).

36 Dacă se stabilește că, atunci când sunt angajați, lucrătorii pe fracțiune de normă exercită aceleași funcții precum lucrătorii angajați de același angajator cu normă întreagă sau ocupă același post ca aceștia, este în principiu necesar să se considere că situațiile acestor două categorii de lucrători sunt comparabile (Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 45 și jurisprudența citată).

37 În această privință, trebuie amintit însă că revine instanței naționale, singura competentă să constate și să aprecieze faptele, sarcina de a stabili dacă, având în vedere natura concretă a activităților desfășurate de lucrătorii respectivi, acestora li se poate atribui o valoare egală (Hotărârea din 3 iunie 2021, Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, punctul 30 și jurisprudența citată).

38 În speță, sub rezerva verificării de către instanța de trimitere, reiese că pârâta din litigiile principale nu contestă că prestațiile efectuate de reclamantele din litigiile principale sunt comparabile cu cele efectuate de lucrătorii pe care îi angajează cu normă întreagă.

39 În al treilea rând, în ceea ce privește aspectul dacă există o diferență de tratament între persoanele care lucrează ca îngrijitori pe fracțiune de normă, precum reclamantele din litigiile principale, și persoanele care lucrează în calitate de îngrijitor cu normă întreagă, din deciziile de trimitere

reiese că o îngrijitoare cu fracțiune de normă nu primește o majorare salarială pentru ore suplimentare decât pentru orele de muncă efectuate în plus peste timpul de lucru săptămânal normal al unei persoane care lucrează ca îngrijitor cu normă întreagă, care se ridică, în speță, potrivit articolului 10 alineatul 1 din MTV, la 38,5 ore.

40 Așadar, o persoană care lucrează ca îngrijitor pe fracțiune de normă trebuie să efectueze același număr de ore de muncă precum o persoană care lucrează ca îngrijitor cu normă întreagă pentru a beneficia de majorarea salarială pentru ore suplimentare, fără a ține seama de timpul de lucru normal convenit individual în contractul de muncă al acestei persoane care lucrează ca îngrijitor pe fracțiune de normă, astfel încât aceasta nu poate atinge, sau cu o probabilitate net mai redusă decât o persoană care lucrează ca îngrijitor cu normă întreagă, numărul de ore de muncă necesare pentru a beneficia de respectiva majorare salarială.

41 Deși, astfel cum arată instanța de trimitere, remunerația pentru orele suplimentare pare egală pentru persoanele care lucrează ca îngrijitori pe fracțiune de normă și pentru persoanele care lucrează ca îngrijitori cu normă întreagă, în măsura în care dreptul la o asemenea majorare nu se naște decât peste pragul de 38,5 ore săptămânale de lucru pentru toate aceste persoane, trebuie totuși să se arate că stabilirea acestui prag uniform atât pentru persoanele care lucrează ca îngrijitori cu normă întreagă, cât și pentru persoanele care lucrează ca îngrijitori pe fracțiune de normă reprezintă pentru acestea din urmă, ținând seama de timpul de lucru normal convenit în contractele lor, o sarcină mai mare, în măsura în care cel puțin o parte din orele de muncă efectuate în plus peste acest timp de lucru obișnuit, deși remunerată, nu dă dreptul la o majorare. Astfel, persoanele care lucrează ca îngrijitori cu normă întreagă primesc o majorare pentru ore suplimentare începând chiar de la prima oră de lucru efectuată în plus peste timpul lor de lucru obișnuit, și anume 38,5 ore de lucru săptămânale, în timp ce persoanele care lucrează ca îngrijitori pe fracțiune de normă nu primesc o majorare pentru orele de lucru în plus peste timpul de lucru obișnuit convenit în contractele lor de muncă, dar sub timpul de lucru obișnuit stabilit pentru persoanele care lucrează ca îngrijitori cu normă întreagă.

42 Prin urmare, persoanele care lucrează ca îngrijitori pe fracțiune de normă care efectuează ore de muncă în plus peste timpul de lucru obișnuit convenit în contractele lor de muncă fără a beneficia de o majorare salarială fac obiectul unui tratament inegal în raport cu persoanele care lucrează ca îngrijitori cu normă întreagă, care primesc o majorare pentru orele efectuate în plus peste cele 38,5 ore săptămânale de lucru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 mai 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, punctul 17).

43 Or, trebuie amintit că, potrivit jurisprudenței constante, remunerația lucrătorilor pe fracțiune de normă trebuie să fie echivalentă cu cea a lucrătorilor cu normă întreagă, sub rezerva aplicării principiului *pro rata temporis* prevăzut în cuprinsul clauzei 4 punctul 2 din acordul-cadru (Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 53 și jurisprudența citată).

44 În consecință, sub rezerva verificării de către instanța de trimitere, în măsura în care pentru persoanele care lucrează ca îngrijitori pe fracțiune de normă, precum reclamantele în discuție în litigiile principale, numărul de ore de muncă peste care primesc o majorare salarială nu este redus *pro rata temporis* în funcție de timpul de lucru convenit în mod individual în contractele lor de muncă, rezultă că acestea fac obiectul unui tratament „mai puțin favorabil” în raport cu persoanele care lucrează ca îngrijitori cu normă întreagă, interzis de clauza 4 punctul 1 din

acordul-cadru, cu excepția cazului în care este justificat de un „motiv obiectiv” în sensul acestei clauze (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 49 și jurisprudența citată).

45 În această privință, va reveni instanței de trimitere sarcina de a stabili, ținând seama de toate elementele pertinente, dacă diferența de tratament în discuție în litigiul principal pe care o va fi constatat poate fi considerată justificată de un „motiv obiectiv”.

46 În această perspectivă, trebuie amintit că, deși, în cadrul articolului 267 TFUE, Curtea nu este competentă să se pronunțe asupra situației de fapt și să aplice normele dreptului Uniunii unei spețe determinate, îi revine obligația de a-i furniza instanței de trimitere toate indicațiile necesare pentru a o ghida în această apreciere (Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 55 și jurisprudența citată).

47 În această privință, este necesar să se sublinieze că noțiunea de „motive obiective” în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru impune ca diferența de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă în cauză, în contextul specific în care se înscrie aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a se putea asigura că această diferență răspunde unei necesități reale, că este de natură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și că este necesară în acest scop. Aceste elemente pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte de muncă pe fracțiune de normă și din caracteristicile inerente acestora sau, după caz, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială a unui stat membru (Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 58 și jurisprudența citată).

48 În speță, instanța de trimitere ridică problema dacă, pe de o parte, obiectivul de a descuraja angajatorul să impună lucrătorilor să efectueze ore suplimentare peste timpul de lucru convenit în mod individual pentru acești lucrători și, pe de altă parte, obiectivul de a evita ca lucrătorii cu normă întreagă să facă obiectul unui tratament mai puțin favorabil în raport cu lucrătorii pe fracțiune de normă pot constitui „motive obiective” în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.

49 În ceea ce privește primul dintre aceste obiective, este necesar să se arate că aplicarea reglementării naționale în discuție în litigiul principal are drept consecință faptul că orele efectuate de lucrătorii pe fracțiune de normă în plus peste timpul de lucru obișnuit convenit în contractele lor de muncă, fără a depăși timpul de lucru obișnuit stabilit pentru un lucrător cu normă întreagă, respectiv 38,5 ore săptămânale, constituie o sarcină financiară mai puțin oneroasă pentru angajator decât același număr de ore suplimentare lucrate de un lucrător cu normă întreagă, dat fiind că aceste ore nu determină o majorare. Pentru lucrătorii pe fracțiune de normă, această reglementare produce astfel efectul contrar celui urmărit, întrucât, așa cum arată instanța de trimitere, încurajează în realitate angajatorul să impună ore suplimentare lucrătorilor pe fracțiune de normă mai degrabă decât lucrătorilor cu normă întreagă.

50 Rezultă că stabilirea unui prag uniform pentru lucrătorii pe fracțiune de normă și pentru lucrătorii cu normă întreagă în ceea ce privește acordarea unei majorări salariale pentru ore suplimentare nu este, în ceea ce privește lucrătorii pe fracțiune de normă, de natură să atingă obiectivul de a descuraja angajatorii să impună lucrătorilor să efectueze ore suplimentare.

51 În ceea ce privește al doilea dintre obiectivele menționate la punctul 48 din prezenta hotărâre, este necesar să se arate că acest obiectiv urmărește evitarea unui tratament pretins defavorabil al lucrătorilor cu normă întreagă în raport cu cel acordat lucrătorilor pe fracțiune de normă. Raționamentul care stă la baza acestui obiectiv se întemeiază pe premisa potrivit căreia faptul de a obliga un angajator care solicită unui lucrător pe fracțiune de normă să efectueze ore suplimentare să plătească acestui lucrător o majorare salarială pentru ore suplimentare începând de la prima oră de lucru efectuată de lucrătorul respectiv în plus peste timpul de lucru convenit în mod individual în contractul său de muncă, astfel cum procedează pentru lucrătorii cu normă întreagă, ar conduce la un tratament mai puțin favorabil al acestor din urmă lucrători. Or, această premisă este eronată, dat fiind că, în această ipoteză, lucrătorii cu normă întreagă ar fi tratați în mod identic cu lucrătorii pe fracțiune de normă în ceea ce privește orele suplimentare, sub rezerva aplicării principiului *pro rata temporis*.

52 Rezultă că nici acest al doilea obiectiv nu poate justifica diferența de tratament în discuție în litigiile principale.

53 Având în vedere tot ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a patra și la a cincea întrebare că clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că o reglementare națională în temeiul căreia plata unei majorări salariale pentru ore suplimentare nu este prevăzută pentru lucrătorii pe fracțiune de normă decât pentru orele de lucru efectuate în plus peste timpul de lucru normal prevăzut pentru lucrătorii cu normă întreagă care se află într-o situație comparabilă constituie un tratament „mai puțin favorabil” al lucrătorilor pe fracțiune de normă, în sensul acestei clauze 4 punctul 1, care nu poate fi justificat prin urmărirea, pe de o parte, a obiectivului de a descuraja angajatorul să impună lucrătorilor să efectueze ore suplimentare peste timpul de lucru convenit individual în contractele lor de muncă și, pe de altă parte, a obiectivului de a evita ca lucrătorii cu normă întreagă să facă obiectul unui tratament mai puțin favorabil în raport cu lucrătorii pe fracțiune de normă.

Cu privire la prima, la a doua și la a treia întrebare

54 Prin intermediul primelor trei întrebări, care trebuie analizate împreună și în al doilea rând, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 157 TFUE, precum și articolul 2 alineatul (1) litera (b) și articolul 4 primul paragraf din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul, pe de o parte, că o reglementare națională în temeiul căreia plata unei majorări salariale pentru ore suplimentare este prevăzută pentru lucrătorii pe fracțiune de normă doar pentru orele de muncă efectuate în plus peste timpul de lucru obișnuit stabilit pentru lucrătorii cu normă întreagă care se află într-o situație comparabilă constituie o discriminare indirectă pe criteriul sexului chiar și atunci când există o proporție considerabil mai mare de femei decât de bărbați în rândul lucrătorilor cu normă întreagă și, pe de altă parte, că o asemenea discriminare poate fi justificată prin urmărirea obiectivului de a descuraja angajatorul să impună lucrătorilor să efectueze ore suplimentare peste timpul de lucru convenit individual în contractele lor de muncă, precum și a obiectivului de a evita ca lucrătorii cu normă întreagă să facă obiectul unui tratament mai puțin favorabil în raport cu lucrătorii pe fracțiune de normă.

55 Potrivit articolului 157 alineatul (1) TFUE, „[f]iecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare”. Pe de altă parte, articolul 4 primul paragraf din Directiva 2006/54 prevede că, „[p]entru 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”. Articolul 2 alineatul (1) litera (b) din această directivă

definește la rândul său noțiunea de „discriminare indirectă” ca fiind „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”.

56 În această privință, trebuie să se constate, în primul rând, așa cum a procedat domnul avocat general la punctul 33 din concluzii, că o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal nu implică o discriminare directă, din moment ce se aplică fără deosebire lucrătorilor de sex masculin și lucrătorilor de sex feminin.

57 În al doilea rând, în ceea ce privește aspectul dacă această reglementare instituie o discriminare indirectă în sensul articolului 157 TFUE și al Directivei 2006/54, trebuie amintit, *primo*, că o reglementare precum reglementarea națională în discuție în litigiile principale dezavantajează, așa cum s-a constatat la punctul 44 din prezenta hotărâre, lucrătorii pe fracțiune de normă în raport cu lucrătorii cu normă întreagă, întrucât, pentru orele de lucru pe care le efectuează în plus peste timpul de lucru convenit în contractele lor de muncă, fără a depăși timpul de lucru obișnuit stabilit pentru lucrătorii cu normă întreagă, și anume 38,5 ore pe săptămână, ei nu beneficiază de o majorare salarială, în timp ce acești din urmă lucrători primesc o majorare salarială începând cu prima oră efectuată în plus peste aceste 38,5 ore de muncă săptămânale.

58 *Secundo*, pentru ca o măsură în aparență neutră să constituie o discriminare indirectă în sensul acestor dispoziții, ea trebuie să aibă ca rezultat în practică dezavantajarea în mod special a persoanelor de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex. În această privință, din considerentul (30) al Directivei 2006/54, precum și din jurisprudența Curții rezultă că evaluarea faptelor care permit să se presupună existența unei discriminări indirecte revine instanței judecătorești naționale în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale care pot să prevadă în special că discriminarea indirectă poate fi stabilită prin orice mijloace, inclusiv pe baza unor date statistice (Hotărârea din 3 octombrie 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punctul 46 și jurisprudența citată).

59 În ceea ce privește datele statistice, trebuie amintit mai întâi că este de competența instanței naționale să aprecieze în ce măsură aceste date prezentate în fața sa, care caracterizează situația forței de muncă, sunt valabile și dacă acestea pot fi luate în considerare, cu alte cuvinte, dacă, în special, nu reprezintă expresia unor fenomene pur fortuite sau conjuncturale și dacă, în general, sunt semnificative (Hotărârea din 3 octombrie 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punctul 48 și jurisprudența citată).

60 În continuare, atunci când instanța națională dispune de asemenea date, potrivit unei jurisprudențe constante, pe de o parte, acesteia îi revine obligația de a lua în considerare ansamblul lucrătorilor cărora li se aplică reglementarea națională din care decurge diferența de tratament și, pe de altă parte, cea mai bună metodă de comparație constă în compararea proporțiilor respective ale lucrătorilor care sunt și care nu sunt afectați de norma în cauză în cadrul forței de muncă masculine și a aceleiași proporții în cadrul forței de muncă feminine (Hotărârea din 6 decembrie 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, punctul 41 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 3 octombrie 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punctul 47 și jurisprudența citată).

61 În speță, din deciziile de trimitere, care se referă la datele statistice furnizate de pârâta din litigiile principale, reiese că aceasta angajează peste 5 000 de persoane în ansamblul siturilor sale, dintre care 76,96 % sunt femei. Dintre toți acești lucrători, 52,78 % lucrează pe fracțiune de normă. Dintre lucrătorii pe fracțiune de normă, 84,74 % sunt femei, iar 15,26 % sunt bărbați, iar dintre lucrătorii cu normă întreagă, 68,20 % sunt femei, iar 31,80 % sunt bărbați. Prin urmare, lucrătorii de sex feminin sunt majoritari atât în grupul care ar fi „avantajat”, cât și în grupul care ar fi „dezavantajat” de reglementarea națională în discuție în litigiile principale.

62 Într-o astfel de situație, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă o discriminare indirectă poate fi constatată chiar dacă grupul lucrătorilor cu normă întreagă, care nu suferă acest dezavantaj, nu este constituit dintr-un număr considerabil mai mare de bărbați decât de femei.

63 În această privință, trebuie amintit că, după cum precizează domnul avocat general la punctele 36-40 din concluzii, definiția noțiunii de „discriminare indirectă” prevăzută la articolul 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2006/54, formulată de altfel în aceiași termeni precum cea conținută în articolul 1 alineatul (2) a doua liniuță din Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO 2002, L 269, p. 15, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 143), la fel ca celelalte dispoziții ale Directivei 2006/54, nu face referire la elemente cantitative în cadrul examinării discriminării indirecte. Astfel, definiția menționată reține o abordare calitativă, și anume necesitatea de a se verifica dacă măsura națională în cauză este susceptibilă prin însăși natura ei să „dezavantajeze în special” persoane de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex. Rezultă de aici că instanța națională trebuie să examineze toate elementele pertinente de natură calitativă pentru a stabili dacă un astfel de dezavantaj există luând în considerare ansamblul lucrătorilor supuși reglementării naționale pe care se întemeiază diferența de tratament în cauză.

64 În acest cadru, datele statistice nu constituie decât un element printre altele la care poate recurge această instanță și la care se referă Curtea, atunci când acestea există, pentru a caracteriza existența unei discriminări indirecte în cadrul punerii în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei. Astfel, potrivit jurisprudenței constante a Curții, existența unui asemenea dezavantaj special poate fi stabilită printre altele dacă se dovedește că o reglementare națională afectează negativ o proporție semnificativ mai importantă de persoane de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex (Hotărârea din 5 mai 2022, BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, punctul 49 și jurisprudența citată).

65 În această privință, este necesar să se constate, pe de o parte, că, potrivit însuși modului de redactare a articolului 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2006/54, discriminarea indirectă se referă numai la o dispoziție, un criteriu sau o practică care „ar dezavantaja” persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de celălalt sex. În consecință, din termenii acestei dispoziții rezultă că o discriminare indirectă poate fi caracterizată prin simplul fapt că persoanele de un anumit sex sunt în mod particular dezavantajate în raport cu persoane de celălalt sex.

66 Pe de altă parte, astfel cum a arătat Comisia, din datele statistice care figurează în cererea de decizie preliminară pare să reiasă că numai 35 % dintre lucrătorii de sex masculin angajați de pârâta din litigiile principale, supuși reglementării naționale în discuție în litigiul principal, lucrează pe fracțiune de normă și sunt afectați negativ de această reglementare, în timp ce

proporția lucrătorilor de sex feminin ai acesteia care lucrează pe fracțiune de normă și sunt afectați negativ de reglementarea menționată pare semnificativ mai importantă, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

67 Din cele de mai sus rezultă că, pentru ca o discriminare indirectă pe criterii de sex să poată fi constatată în împrejurări precum cele din litigiile principale, nu este necesar să existe printre angajații cu normă întreagă în mod considerabil mai mulți bărbați decât femei, în ipoteza în care sunt îndeplinite condițiile care decurg din jurisprudența citată la punctele 60 și 64 din prezenta hotărâre.

68 Instanța de trimitere solicită, în acest context, să se stabilească dacă Hotărârea din 26 ianuarie 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, punctele 25-36), din care reiese că principiul egalității de tratament, consacrat de Directiva 2000/78, are vocația de a proteja un lucrător care prezintă un handicap, în sensul acestei directive, împotriva oricărei discriminări bazate pe acesta nu numai în raport cu lucrătorii care nu prezintă un handicap, ci și în raport cu ceilalți lucrători care prezintă un handicap, este relevantă în speță.

69 În această privință, este suficient să se constate că în cauza în care s-a pronunțat hotărârea citată la punctul precedent diferența de tratament nu privea decât membrii aceluiași grup protejat în sensul Directivei 2000/78, și anume lucrătorii care prezintă un handicap, în timp ce în cauza principală această diferență ar privi lucrătorii de sex feminin în raport cu lucrătorii de sex masculin. Hotărârea menționată nu este, așadar, pertinentă pentru răspunsul care trebuie dat la primele trei întrebări.

70 O astfel de interpretare este confirmată de jurisprudența Curții referitoare la Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (JO 1979, L 6, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 192). Astfel, Curtea a constatat că noțiunea de „discriminare pe criteriul sexului”, care figurează la articolul 4 alineatul (1) din această directivă, nu putea privi decât cazurile de discriminare între lucrătorii de sex masculin, pe de o parte, și lucrătorii de sex feminin, pe de altă parte, și că această dispoziție nu poate fi analizată în sensul că constituie o dispoziție de drept al Uniunii care garantează egalitatea de tratament în sens larg, respectiv și între persoane care aparțin aceluiași sex [Hotărârea din 12 mai 2021, INSS (Supliment la pensie pentru mame -II), C-130/20, EU:C:2021:381, punctele 21 și 22].

71 În al treilea rând, în cazul în care instanța de trimitere, pe baza datelor statistice prezentate de pârâta din litigiile principale și, dacă este cazul, a altor elemente de fapt pertinente, ar ajunge la concluzia că reglementarea națională în discuție în litigiul principal dezavantajează în special lucrătorii de sex feminin în raport cu lucrătorii de sex masculin, o astfel de reglementare ar fi contrară articolului 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2006/54, în afară de cazul în care este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare (Hotărârea din 3 octombrie 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punctul 49).

72 În această privință, trebuie amintit că din cuprinsul punctelor 44-52 din prezenta hotărâre reiese că un tratament „mai puțin favorabil” al lucrătorilor pe fracțiune de normă în raport cu lucrătorii cu normă întreagă, care rezultă dintr-o reglementare precum reglementarea națională în discuție în litigiile principale, nu poate fi justificat prin urmărirea, pe de o parte, a obiectivului de a descuraja angajatorul să impună lucrătorilor să efectueze ore suplimentare peste timpul de lucru

convenit în mod individual în contractele lor de muncă și, pe de altă parte, a obiectivului de a evita ca lucrătorii cu normă întreagă să facă obiectul unui tratament mai puțin favorabil în raport cu lucrătorii pe fracțiune de normă. Or, această interpretare este valabilă, *mutatis mutandis*, în ceea ce privește justificarea unei discriminări indirecte pe criteriul sexului, prevăzută la articolul 2 alineatul (1) litera (b) și la articolul 4 primul paragraf din Directiva 2006/54, care ar rezulta din reglementarea menționată.

73 Din ceea ce precedă rezultă că trebuie să se răspundă la prima, la a doua și la a treia întrebare că articolul 157 TFUE, precum și articolul 2 alineatul (1) litera (b) și articolul 4 primul paragraf din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că, pe de o parte, o reglementare națională în temeiul căreia plata unei majorări salariale pentru ore suplimentare este prevăzută pentru lucrătorii pe fracțiune de normă doar pentru orele de muncă efectuate în plus peste timpul de lucru obișnuit stabilit pentru lucrătorii cu normă întreagă care se află într-o situație comparabilă constituie o discriminare indirectă pe criteriul sexului dacă se stabilește că o astfel de reglementare dezavantajează o proporție semnificativ mai mare de persoane de sex feminin în raport cu persoane de sex masculin, fără a fi totodată necesar ca grupul lucrătorilor care nu este dezavantajat de reglementarea menționată, și anume lucrătorii cu normă întreagă, să fie constituit dintr-un număr considerabil mai ridicat de bărbați decât de femei, și, pe de altă parte, o asemenea discriminare nu poate fi justificată prin urmărirea obiectivului de a descuraja angajatorul să impună lucrătorilor să efectueze ore suplimentare peste timpul de lucru convenit individual în contractele lor de muncă, precum și a obiectivului de a evita ca lucrătorii cu normă întreagă să facă obiectul unui tratament mai puțin favorabil în raport cu lucrătorii pe fracțiune de normă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

74 Întrucât, în privința părților din litigiile principale, 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 întâi) declară:

1) Clauza 4 punctele 1 și 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES,

trebuie interpretată în sensul că

o reglementare națională în temeiul căreia plata unei majorări salariale pentru ore suplimentare nu este prevăzută pentru lucrătorii pe fracțiune de normă decât pentru orele de lucru efectuate în plus peste timpul de lucru normal prevăzut pentru lucrătorii cu normă întreagă care se află într-o situație comparabilă constituie un tratament „mai puțin favorabil” al lucrătorilor pe fracțiune de normă, în sensul acestei clauze 4 punctul 1, care nu poate fi justificat prin urmărirea, pe de o parte, a obiectivului de a descuraja angajatorul să impună lucrătorilor să efectueze ore suplimentare peste timpul de lucru convenit individual în contractele lor de muncă și, pe de altă parte, a

obiectivului de a evita ca lucrătorii cu normă întreagă să facă obiectul unui tratament mai puțin favorabil în raport cu lucrătorii pe fracțiune de normă.

2) **Articolul 157 TFUE, precum și articolul 2 alineatul (1) litera (b) și articolul 4 primul paragraf 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, o reglementare națională în temeiul căreia plata unei majorări salariale pentru ore suplimentare este prevăzută pentru lucrătorii pe fracțiune de normă doar pentru orele de muncă efectuate în plus peste timpul de lucru obișnuit stabilit pentru lucrătorii cu normă întreagă care se află într-o situație comparabilă constituie o discriminare indirectă pe criteriul sexului dacă se stabilește că o astfel de reglementare dezavantajează o proporție semnificativ mai mare de persoane de sex feminin în raport cu persoane de sex masculin, fără a fi totodată necesar ca grupul lucrătorilor care nu este dezavantajat de reglementarea menționată, și anume lucrătorii cu normă întreagă, să fie constituit dintr-un număr considerabil mai ridicat de bărbați decât de femei, și, pe de altă parte, o asemenea discriminare nu poate fi justificată prin urmărirea obiectivului de a descuraja angajatorul să impună lucrătorilor să efectueze ore suplimentare peste timpul de lucru convenit individual în contractele lor de muncă, precum și a obiectivului de a evita ca lucrătorii cu normă întreagă să facă obiectul unui tratament mai puțin favorabil în raport cu lucrătorii pe fracțiune de normă.

Semnături