Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

10 octobre 2019*

« Renvoi préjudiciel – Libre circulation des personnes – Article 45 TFUE – Travailleurs – Règlement (UE) nº 492/2011 – Article 7, paragraphe 1 – Maîtres de conférences postdoctoraux – Limitation de la prise en compte des périodes antérieures d'activité pertinente accomplies dans un autre État membre – Système de rémunération liant le bénéfice d'une rémunération plus élevée à l'ancienneté acquise auprès de l'employeur actuel »

Dans l'affaire C-703/17,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Oberlandesgericht Wien (tribunal régional supérieur de Vienne, Autriche), par décision du 7 décembre 2017, parvenue à la Cour le 15 décembre 2017, dans la procédure

Adelheid Krah

contre

Universität Wien,

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. A. Arabadjiev, président de chambre, MM. K. Lenaerts (rapporteur), président de la Cour, faisant fonction de juge de la deuxième chambre, et C. Vajda, juges,

avocat général : M. M. Bobek,

greffier : Mme C. Strömholm, administratrice,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 23 janvier 2019,

considérant les observations présentées :

– pour Mme Krah, par M. S. Jöchtl,

– pour l'Universität Wien, par Mme A. Potz, Rechtsanwältin,

– pour le gouvernement autrichien, par Mme J. Schmoll, en qualité d'agent,

– pour la Commission européenne, par MM. D. Martin et M. Kellerbauer, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 23 mai 2019,

* Langue de procédure : l'allemand.

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 45 TFUE, de l'article 7, paragraphe 1, du règlement (UE) nº 492/2011 du Parlement européen et du Conseil, du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union (JO 2011, L 141, p. 1), ainsi que des articles 20 et 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Mme Adelheid Krah à l'Universität Wien (université de Vienne, Autriche) au sujet de la prise en compte partielle des périodes antérieures d'activité pertinente qu'elle a accomplies auprès de l'Universität München (université de Munich, Allemagne) et de l'université de Vienne aux fins de la détermination du montant de sa rémunération.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 L'article 7, paragraphe 1, du règlement nº 492/2011 dispose :

« Le travailleur ressortissant d'un État membre ne peut, sur le territoire des autres États membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage. »

Le droit autrichien

4 Conformément à l'article 6 de l'Universitätsgesetz 2002 (loi de 2002 relative aux universités, BGBl. I, 120/2002), le Rahmenkollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen an Universitäten (convention collective cadre applicable au personnel des universités), du 15 février 2011 (ci-après la « convention collective ») a vocation à s'appliquer à toutes les universités autrichiennes relevant d'une fédération qui regroupe actuellement 21 universités, en tant qu'employeurs.

5 Conformément à l'article 26, paragraphe 3, et à l'article 48 de la convention collective, dans sa version applicable au litige au principal, Mme Krah relève de la classe salariale B1.

6 L'article 49, paragraphe 3, de la convention collective prévoit :

« La rémunération mensuelle brute pour la classe salariale B1 s'élève à 2 696,50 euros.

Ce montant est porté

a) à 3 203,30 euros après trois années d'ancienneté. Ce délai de trois ans est réduit à concurrence des périodes dont il est démontré qu'elles correspondent à une expérience antérieure en lien avec la fonction ;

b) à 3 590,70 euros après huit années d'ancienneté à l'échelon visé au point a) ou en cas de doctorat si ce dernier constituait une condition de la conclusion du contrat de travail (fonction de niveau postdoctoral) ;

c) à 3 978,30 euros après huit années d'ancienneté à l'échelon visé au point b) ;

d) à 4 186,90 euros après huit années d'ancienneté à l'échelon visé au point c). »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

7 Mme Krah, ressortissante allemande, est titulaire d'un doctorat en histoire. Elle a travaillé, en tant que chargée de cours, pendant cinq ans à l'université de Munich.

8 À partir du semestre d'hiver 2000/2001, elle a travaillé à l'université de Vienne, en tant que chargée de cours.

9 Après avoir présenté sa thèse d'agrégation, Mme Krah a reçu, par décision de l'université de Vienne du 12 mars 2002, l'autorisation d'enseigner, sur la base d'un contrat à durée déterminée, l'histoire en qualité de maître de conférences. Elle a ensuite enseigné à raison d'au moins sept heures hebdomadaires chaque semestre, dans le cadre de contrats d'enseignement à durée déterminée.

10 À partir du 1er octobre 2010, Mme Krah a été employée en tant que maître de conférences postdoctoral relevant de la classe salariale B1, au sens de la convention collective. Son contrat, initialement à durée déterminée, a été prolongé, à partir du 1er mars 2013, pour une durée indéterminée. Aux fins d'établir son classement salarial, et conformément à la convention collective, aucune période antérieure d'activité n'a été prise en compte dans le cadre dudit contrat.

11 Par décision du rectorat de l'université de Vienne du 8 novembre 2011 (ci-après la « décision du 8 novembre 2011 »), cette université a toutefois décidé de prendre en compte les périodes antérieures d'activité pertinente accomplies par les maîtres de conférences postdoctoraux à concurrence d'une durée totale de quatre années au maximum en cas d'entrée en service le 1er octobre 2011 ou postérieurement à cette date. Lors de la prise en compte de telles périodes antérieures d'activité pertinente, aucune distinction n'a été effectuée entre les périodes accomplies en Autriche et celles accomplies à l'étranger.

12 Pour ce qui est de Mme Krah, une période antérieure d'activité pertinente de quatre années a été prise en compte lors de son classement rétroactif avec effet au 1er octobre 2010, de sorte qu'elle a été intégrée à la classe salariale B1, aux conditions énoncées au point b) de l'article 49, paragraphe 3, de la convention collective, l'accès à l'échelon suivant de sa classe salariale nécessitant quatre années d'ancienneté.

13 Mme Krah a saisi l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne, Autriche) d'une demande tendant à ce que l'ensemble de ses périodes antérieures d'activité soient prises en compte, à savoir les huit années et demi auprès de l'université de Vienne et les cinq années auprès de l'université de Munich, afin d'être classée à un échelon salarial plus élevé. Elle a ainsi sollicité la condamnation de l'université de Vienne à lui verser une somme s'élevant à 2 727,20 euros, majorée des intérêts, au titre de la rémunération non perçue pour la période comprise entre le 13 juin 2014 et le 13 août 2015.

14 L'Arbeits- und Sozialgericht Wien (tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne) ayant rejeté sa demande, Mme Krah a fait appel du jugement de ce tribunal devant la juridiction de renvoi, l'Oberlandesgericht Wien (tribunal régional supérieur de Vienne, Autriche). Cette dernière nourrit des doutes quant à la portée du principe de non-discrimination en raison de la nationalité et du droit à la libre circulation des travailleurs, garantis par le droit de l'Union.

15 Dans ces conditions, l'Oberlandesgericht Wien (tribunal régional supérieur de Vienne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) Le droit de l'Union, notamment l'article 45 TFUE, l'article 7, paragraphe 1, du règlement [n° 492/2011] ainsi que les articles 20 et 21 de la [Charte], doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une règle selon laquelle les [périodes antérieures d'activité pertinente] accomplies par un membre du personnel enseignant de l'université de Vienne sont uniquement prises en compte à concurrence d'une durée totale de trois ou quatre années, qu'il s'agisse de périodes d'activité accomplies auprès de l'université de Vienne ou auprès d'autres universités ou établissements comparables situés en Autriche ou à l'étranger ?

2) Un système de rémunération qui ne prévoit pas la prise en compte intégrale des [périodes antérieures d'activité pertinente], tout en liant le bénéfice d'une rémunération plus élevée à l'ancienneté acquise auprès du même employeur, est-il contraire à la libre circulation des travailleurs consacrée par l'article 45, paragraphe 2, TFUE et l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011 ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

16 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 45 TFUE, l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011 ainsi que les articles 20 et 21 de la Charte doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'une université d'un État membre, telle que celle en cause au principal, qui, aux fins de l'établissement du classement salarial d'un travailleur en qualité de maître de conférences postdoctoral auprès de cette université, ne prend en compte qu'à concurrence d'une durée totale de quatre années au maximum les périodes antérieures d'activité pertinente accomplies par ce travailleur, qu'il s'agisse de périodes d'activité accomplies auprès de cette même université ou auprès d'autres universités ou établissements comparables situés dans cet État membre ou dans un autre État membre.

17 À titre liminaire, il convient de noter que, même si la première question fait référence aux articles 20 et 21 de la Charte, il ressort toutefois de l'ordonnance de renvoi que, par cette question, la juridiction de renvoi demande à la Cour d'interpréter, dans le cadre de la libre circulation des travailleurs, le principe de non-discrimination en raison de la nationalité, ainsi que la notion d'entrave à cette libre circulation.

18 S'il est vrai que l'article 21, paragraphe 2, de la Charte consacre le principe de non-discrimination en raison de la nationalité, il convient toutefois de rappeler que l'article 52, paragraphe 2, de la Charte dispose que les droits reconnus par celle-ci qui font l'objet de dispositions dans les traités s'exercent dans les conditions et les limites définies par ceux-ci. Tel est le cas de l'article 21, paragraphe 2, de la Charte qui correspond, ainsi que le confirment les explications relatives à la Charte des droits fondamentaux (JO 2007, C 303, p. 17) afférentes à cette disposition, à l'article 18, premier alinéa, TFUE et doit s'appliquer conformément à celui-ci (voir, par analogie, arrêt du 4 juillet 2013, Gardella, C-233/12, EU:C:2013:449, point 39).

19 À cet égard, il convient de rappeler qu'il est de jurisprudence constante que l'article 18 TFUE, qui édicte un principe général d'interdiction de toute discrimination en raison de la nationalité, n'a vocation à s'appliquer de manière autonome que dans des situations régies par le droit de l'Union pour lesquelles le traité FUE ne prévoit pas de règles spécifiques de non-discrimination. Or, le

principe de non–discrimination a été mis en œuvre, dans le domaine de la libre circulation des travailleurs, par l'article 45 TFUE (voir, en ce sens, arrêt du 18 juillet 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, points 25 à 27).

20 Il s'ensuit qu'il y a lieu d'examiner la première question uniquement à l'aune de l'article 45 TFUE et de l'article 7, paragraphe 1, du règlement nº 492/2011.

Sur l'article 45, paragraphe 2, TFUE et l'article 7, paragraphe 1, du règlement nº 492/2011

21 L'article 45, paragraphe 2, TFUE interdit toute discrimination fondée sur la nationalité entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail. L'article 7, paragraphe 1, du règlement nº 492/2011 ne constitue qu'une expression particulière du principe de non-discrimination consacré audit article 45, paragraphe 2, dans le domaine spécifique des conditions d'emploi ainsi que de travail, et doit, dès lors, être interprété de la même manière que ce dernier article (arrêts du 5 décembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, ci-après l'« arrêt SALK », EU:C:2013:799, point 23 ; du 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, point 16, et du 8 mai 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, points 68 et 69).

22 Une réglementation d'une université d'un État membre, telle que celle en cause au principal, qui prévoit la prise en compte partielle des périodes antérieures d'activité pertinente, aux fins de la détermination de l'échelon salarial applicable, fait incontestablement partie du domaine des conditions d'emploi et de travail. Elle relève donc du champ d'application des dispositions citées au point précédent (voir, par analogie, arrêts SALK, point 24, et du 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, point 17).

23 À cet égard, il est de jurisprudence constante que la règle de l'égalité de traitement inscrite tant à l'article 45 TFUE qu'à l'article 7 du règlement nº 492/2011 prohibe non seulement les discriminations ostensibles fondées sur la nationalité, mais encore toutes formes dissimulées de discrimination qui, par l'application d'autres critères de distinction, aboutissent en fait au même résultat (voir, en ce sens, arrêts SALK, point 25 ; du 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, point 18, et du 8 mai 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, point 70).

24 Dans ce contexte, la Cour a précisé qu'une disposition de droit national, bien qu'indistinctement applicable à tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité, doit être considérée comme étant indirectement discriminatoire, dès lors qu'elle est susceptible, par sa nature même, d'affecter davantage les travailleurs ressortissants d'autres États membres que les travailleurs nationaux et qu'elle risque, par conséquent, de défavoriser plus particulièrement les premiers, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée et proportionnée à l'objectif poursuivi (voir, en ce sens, arrêts SALK, point 26 ; du 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, point 19, et du 8 mai 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, point 71).

25 En l'occurrence, en vertu de la décision du 8 novembre 2011, l'université de Vienne a décidé de prendre en compte les périodes antérieures d'activité pertinente accomplies par les maîtres de conférences postdoctoraux à concurrence d'une durée totale de quatre années au maximum, aux fins d'établir leur classement salarial, sans opérer de distinction entre les périodes accomplies en Autriche et celles accomplies à l'étranger.

26 Conformément à la convention collective, l'expérience professionnelle pertinente est définie en tant qu'« expérience antérieure en lien avec la fonction », de sorte que relèvent de cette définition non seulement les activités antérieures qui sont équivalentes, voire identiques, à celles que le travailleur est

tenu d'exercer dans le cadre de sa fonction auprès de l'université de Vienne, mais également tout autre type d'activités qui s'avèrent simplement utiles à l'exercice de cette fonction, telles que les activités extra-universitaires et les stages.

27 Lors de l'audience devant la Cour, et comme M. l'avocat général l'a relevé au point 55 de ses conclusions, il a été confirmé que cette limite de quatre années s'applique également à l'expérience professionnelle acquise auprès de l'université de Vienne dans le cadre des fonctions autres que celle de maître de conférences postdoctoral.

28 En ce qui concerne l'existence d'une éventuelle discrimination contraire à l'article 45, paragraphe 2, TFUE et à l'article 7, paragraphe 1, du règlement nº 492/2011, il convient d'emblée de relever qu'une décision telle que celle du 8 novembre 2011 est indistinctement applicable à l'ensemble des travailleurs engagés par l'université de Vienne, quelle que soit leur nationalité. Une telle décision ne saurait dès lors être considérée comme étant constitutive d'une discrimination fondée directement sur la nationalité.

29 Cela étant, une réglementation d'une université d'un État membre, telle que celle en cause au principal, institue une différence de traitement entre les travailleurs en fonction de l'employeur auprès duquel l'expérience professionnelle a été acquise. En effet, il découle de la décision du 8 novembre 2011 que l'expérience professionnelle acquise par un travailleur qui a exercé la fonction de maître de conférences postdoctoral ou une fonction équivalente, auprès d'une ou de plusieurs universités ou établissements comparables autres que l'université de Vienne, n'est prise en compte, aux fins de l'établissement de son classement salarial, au moment de son embauche par cette université, qu'à concurrence de quatre années au maximum, même si son expérience professionnelle est, en réalité, supérieure à quatre années. Ainsi, un tel travailleur sera classé, lors de son entrée en fonction, dans un échelon salarial inférieur à celui d'un travailleur qui a exercé la fonction de maître de conférences postdoctoral pendant des périodes d'activité de la même durée totale auprès de l'université de Vienne.

30 La décision du 8 novembre 2011 défavorise l'ensemble des travailleurs, tant autrichiens que ressortissants d'autres États membres, qui ont exercé la fonction de maître de conférences postdoctoral ou une fonction équivalente pendant des périodes d'activité supérieures à quatre années, auprès d'une ou de plusieurs universités ou établissements comparables autres que l'université de Vienne, par rapport à ceux ayant exercé la fonction de maître de conférences postdoctoral pendant des périodes d'activité de la même durée totale auprès de cette dernière université.

31 Pour qu'une telle différence de traitement entre les travailleurs, en fonction de l'employeur auprès duquel ils ont acquis l'expérience professionnelle à prendre en compte, soit considérée comme étant indirectement discriminatoire, au sens de l'article 45, paragraphe 2, TFUE et de l'article 7, paragraphe 1, du règlement nº 492/2011, elle doit toutefois être susceptible, par sa nature même, d'affecter davantage les travailleurs ressortissants d'autres États membres que les travailleurs nationaux.

32 Or, il ressort de l'ordonnance de renvoi que rien ne tend à indiquer que, lorsqu'ils postulent pour un emploi de maître de conférences postdoctoral, les travailleurs ressortissants d'autres États membres seraient, davantage que les travailleurs autrichiens, susceptibles d'avoir exercé cette fonction ou une fonction équivalente pendant des périodes d'activité supérieures à quatre années, auprès d'une ou de plusieurs universités ou établissements comparables autres que l'université de Vienne. Partant, il n'est pas établi que la décision du 8 novembre 2011 avantagerait en particulier les travailleurs autrichiens par rapport aux travailleurs ressortissants d'autres États membres.

33 Par ailleurs, contrairement à ce que soutient la Commission dans ses observations écrites, le fait que la décision du 8 novembre 2011 est à la source d'une discrimination indirecte, au sens de l'article 45, paragraphe 2, TFUE et de l'article 7, paragraphe 1, du règlement nº 492/2011, ne saurait être déduit de l'enseignement qui se dégage de l'arrêt SALK.

34 En effet, la réglementation nationale en cause dans l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt prévoyait que, pour déterminer la date de référence aux fins de l'avancement des employés du Land Salzburg (Land de Salzbourg, Autriche) aux échelons de rémunération supérieurs de leur catégorie, étaient prises en compte dans leur intégralité les périodes d'activité accomplies sans interruption au service de cette collectivité, tandis que toute autre période d'activité n'était prise en compte qu'à hauteur de 60 % au total. Ainsi qu'il ressort du point 40 de l'arrêt SALK, cette réglementation visait à permettre la mobilité au sein d'un groupe d'employeurs distincts faisant partie de ladite collectivité, et cela indépendamment de la question de savoir si l'expérience professionnelle acquise auprès de l'un des employeurs de ce groupe était pertinente au regard des fonctions à exercer auprès d'un autre employeur dudit groupe.

35 Au point 28 dudit arrêt, la Cour a jugé qu'une telle réglementation était susceptible d'affecter davantage les travailleurs ressortissants d'autres États membres que les travailleurs nationaux en défavorisant plus particulièrement les premiers, dans la mesure où ceux-ci auraient très probablement acquis une expérience professionnelle dans un État membre autre que l'Autriche avant d'intégrer les services du Land de Salzbourg. Ladite réglementation favorisait ainsi davantage la mobilité des travailleurs nationaux que celle des travailleurs ressortissants d'autres États membres.

36 Toutefois, ainsi qu'il a déjà été constaté au point 32 du présent arrêt, tel n'est pas le cas dans l'affaire au principal.

37 Il s'ensuit que l'enseignement qui se dégage de l'arrêt SALK n'est pas transposable à la situation en cause dans l'affaire au principal, issue de l'application de la décision du 8 novembre 2011 (voir, par analogie, arrêt du 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, point 33).

38 Il découle des considérations qui précèdent qu'une réglementation d'une université d'un État membre, telle que celle en cause au principal, instituant une différence de traitement entre les travailleurs en fonction de l'employeur auprès duquel ils ont acquis l'expérience professionnelle à prendre en compte aux fins de leur classement salarial, ne saurait être considérée comme présentant un caractère indirectement discriminatoire à l'égard des travailleurs ressortissants d'autres États membres et, partant, comme étant contraire à l'article 45, paragraphe 2, TFUE.

Sur l'article 45, paragraphe 1, TFUE

39 Il convient encore de déterminer si une réglementation d'une université d'un État membre, telle que celle en cause au principal, constitue une entrave à la libre circulation des travailleurs, prohibée par l'article 45, paragraphe 1, TFUE.

40 À cet égard, il y a lieu de rappeler que l'ensemble des dispositions du traité FUE relatives à la libre circulation des personnes, ainsi que celles du règlement n° 492/2011, visent à faciliter, pour les ressortissants des États membres, l'exercice d'activités professionnelles de toute nature sur le territoire de l'Union et s'opposent aux mesures qui pourraient défavoriser ces ressortissants lorsqu'ils souhaitent exercer une activité salariée sur le territoire d'un autre État membre (arrêts SALK, point 32, et du 8 mai 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, point 77).

41 Dans ce contexte, les ressortissants des États membres disposent, en particulier, du droit qu'ils tirent directement du traité, de quitter leur État membre d'origine pour se rendre sur le territoire d'un autre État membre et y séjourner, afin d'y exercer une activité. En conséquence, l'article 45 TFUE s'oppose à toute mesure nationale qui est susceptible de gêner ou de rendre moins attrayant l'exercice, par les ressortissants de l'Union, de la liberté fondamentale garantie par cet article (arrêt du 18 juillet 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, point 33).

Sur l'existence d'une entrave

42 Dans l'affaire au principal, en vertu de la décision du 8 novembre 2011, les périodes antérieures d'activité pertinente accomplies par un maître de conférences postdoctoral dans une université autre que l'université de Vienne ne sont prises en compte par cette dernière, aux fins d'établir son classement salarial, qu'à concurrence d'une durée totale de quatre années au maximum.

43 Ainsi qu'il ressort du point 26 du présent arrêt, relèvent de la définition d'expérience professionnelle pertinente non seulement les activités antérieures qui sont équivalentes, voire identiques, à celles que le travailleur est tenu d'exercer dans le cadre de sa fonction auprès de l'université de Vienne, mais également tout autre type d'activités qui s'avèrent simplement utiles à l'exercice de cette fonction.

44 À cet égard, il importe de rappeler que le droit primaire de l'Union ne saurait garantir à un travailleur qu'un déplacement dans un État membre autre que son État membre d'origine est neutre en matière sociale, un tel déplacement, compte tenu des disparités existant entre les régimes et les législations des États membres, pouvant, selon le cas, être plus ou moins avantageux pour la personne concernée sur ce plan (arrêts du 18 juillet 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, point 34, et du 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, point 37).

45 Ainsi, l'article 45 TFUE n'accorde pas audit travailleur le droit de se prévaloir, dans l'État membre d'accueil, des conditions de travail dont il bénéficiait dans l'État membre d'origine conformément à la législation nationale de ce dernier État (arrêt du 18 juillet 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, point 35).

46 En effet, le droit de l'Union garantit seulement que les travailleurs exerçant une activité sur le territoire d'un État membre autre que leur État membre d'origine sont soumis aux mêmes conditions que les travailleurs qui relèvent de la législation nationale de l'État membre d'accueil (voir, en ce sens, arrêts du 23 janvier 2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, point 45, et du 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, point 38).

47 En premier lieu, s'agissant de l'expérience professionnelle équivalente, il y a lieu de relever que les travailleurs ressortissants d'autres États membres qui ont exercé, pendant des périodes d'activité supérieures à quatre années, la fonction de maître de conférences postdoctoral ou une fonction équivalente auprès d'une ou de plusieurs universités ou établissements comparables situés dans leur État membre d'origine, seront dissuadés de postuler à un emploi de maître de conférences postdoctoral à l'université de Vienne et, partant, d'exercer leur droit à la libre circulation si, malgré le fait d'avoir réalisé, en substance, le même travail dans leur État membre d'origine, l'intégralité de leur expérience professionnelle n'est pas prise en compte lors de la détermination de leur classement salarial.

48 Or, le fait que la prise en compte partielle de l'expérience professionnelle équivalente soit de nature à entraver la libre circulation des travailleurs ne repose pas sur un ensemble de circonstances trop aléatoires et indirectes, contrairement à ce qui était le cas de la réglementation nationale en cause dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2019:193), où il s'agissait de récompenser la fidélité d'un salarié envers un employeur déterminé, ainsi qu'il ressort en particulier du point 33 de cet arrêt.

49 En l'occurrence, la prise en compte de l'intégralité de l'expérience professionnelle équivalente acquise par des travailleurs auprès d'une université d'un État membre autre que l'Autriche aurait pour effet que les travailleurs ressortissants d'autres États membres qui ont exercé, pendant des périodes d'activité supérieures à quatre années, la fonction de maître de conférences postdoctoral ou une fonction équivalente auprès d'une ou de plusieurs universités ou établissements comparables situés dans l'État membre d'origine, soient, aux fins de leur classement salarial, soumis aux mêmes

conditions que les travailleurs qui exercent la fonction de maître de conférences postdoctoral pendant des périodes d'activité de la même durée totale auprès de l'université de Vienne. Partant, il peut raisonnablement être supposé qu'il s'agit d'un élément pertinent dans la décision de ces travailleurs de postuler à un emploi de maître de conférences postdoctoral à l'université de Vienne, et de quitter leur État membre d'origine.

50 En second lieu, s'agissant, en revanche, de la prise en compte de l'intégralité de l'expérience professionnelle qui, sans être équivalente, s'avère simplement utile pour l'exercice de la fonction de maître de conférences postdoctoral, le principe de la libre circulation des travailleurs établi à l'article 45 TFUE n'impose pas une telle prise en compte, dès lors qu'elle n'est pas nécessaire pour garantir que les travailleurs autrichiens et ceux ressortissants d'autres États membres soient, aux fins de leur classement salarial, soumis aux mêmes conditions. En effet, estimer qu'un travailleur, dont l'intégralité de l'expérience professionnelle équivalente accomplie dans l'État membre d'origine est déjà prise en compte aux fins de son classement salarial initial en tant que maître de conférences postdoctoral auprès de l'université d'un autre État membre, serait dissuadé de postuler à cet emploi si l'intégralité de tout autre type d'expérience professionnelle qu'il a acquise dans l'État membre d'origine n'était pas prise en compte, semble reposer sur un ensemble de circonstances trop aléatoires et indirectes pour que cela puisse être considéré comme une entrave à la libre circulation des travailleurs.

51 Il convient donc, s'agissant de la prise en compte partielle de l'expérience professionnelle pertinente, de distinguer l'expérience professionnelle équivalente, d'une part, de tout autre type d'expérience professionnelle qui s'avère simplement utile à l'exercice de la fonction de maître de conférences postdoctoral, d'autre part.

52 Partant, s'il devait apparaître que Mme Krah a exercé une activité à l'université de Munich qui est, en substance, équivalente à celle qu'elle exerce, en tant que maître de conférences postdoctoral à l'université de Vienne, ce qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier, le fait que l'intégralité de cette expérience professionnelle ne soit pas prise en compte constituerait une entrave à la libre circulation.

53 Si, en revanche, Mme Krah n'a pas acquis une telle expérience professionnelle équivalente dans son État membre d'origine, la prise en compte partielle, par l'université de Vienne, de cette expérience ne constituerait pas une telle entrave.

54 Il s'ensuit que, dès lors qu'une réglementation d'une université d'un État membre, telle que celle en cause au principal, ne prend pas en compte l'intégralité des périodes antérieures d'activité équivalente qui ont été accomplies dans l'État membre d'origine, elle est susceptible de rendre moins attrayante la libre circulation des travailleurs, en violation de l'article 45, paragraphe 1, TFUE.

Sur la justification de l'entrave

55 Une réglementation d'une université d'un État membre, telle que celle en cause au principal, ne peut être admise que si elle poursuit l'un des objectifs légitimes énoncés dans le traité FUE ou est justifiée par des raisons impérieuses d'intérêt général. Encore faut-il, en pareil cas, que son application soit apte à garantir la réalisation de l'objectif en cause et n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif (voir en ce sens, notamment, arrêts SALK, point 36, et du 8 mai 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, point 84).

56 À cet égard, l'université de Vienne fait valoir, en se référant aux points 34 et suivants de l'arrêt du 3 octobre 2006, Cadman (C-17/05, EU:C:2006:633), que la décision du 8 novembre 2011 vise à récompenser l'expérience professionnelle acquise dans le domaine concerné, qui met le travailleur en mesure de mieux s'acquitter de ses prestations. Quatre années d'expérience professionnelle seraient

habituellement nécessaires pour acquérir les connaissances pédagogiques permettant d'exercer de façon optimale l'activité de maître de conférences postdoctoral, ces connaissances étant acquises au cours des premières années d'activité. En revanche, la prise en compte de l'expérience professionnelle supérieure à quatre années d'activité ne conduirait pas à une amélioration des prestations demandées au travailleur.

57 Il est vrai que, au point 34 de cet arrêt, la Cour a jugé que constitue un but légitime de politique salariale le fait de récompenser, notamment, l'expérience acquise qui met le travailleur en mesure de mieux s'acquitter de ses prestations.

58 À cet égard, la Cour a considéré, au point 35 dudit arrêt, que, en règle générale, le recours au critère de l'ancienneté est apte à atteindre ledit objectif. En effet, l'ancienneté va de pair avec l'expérience acquise et celle-ci met le travailleur en mesure de mieux s'acquitter de ses prestations.

59 Toutefois, en l'occurrence, l'université de Vienne limite à quatre années le nombre d'années d'expérience professionnelle équivalente à prendre en compte aux fins du classement salarial. Ainsi, elle remet en cause le fait que l'expérience acquise au fil du temps va de pair avec l'amélioration de la qualité des prestations demandées.

60 En outre, il ressort du dossier soumis à la Cour que, si certes les maîtres de conférences postdoctoraux de cette université sont affectés principalement à des activités d'enseignement, ils sont également tenus de mener des activités de recherche et d'assumer des tâches administratives, pour lesquelles il n'a pas été allégué que l'entièreté du nombre d'années d'expérience professionnelle équivalente ne devrait pas être prise en compte, comme elles le sont pour les maîtres de conférences postdoctoraux employés dès le début par ladite université.

61 Par conséquent, il convient de constater que l'entrave à la libre circulation des travailleurs que comporte la décision du 8 novembre 2011 n'apparaît pas apte à garantir la réalisation de l'objectif poursuivi par celle-ci.

62 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question que l'article 45, paragraphe 1, TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation d'une université d'un État membre, telle que celle en cause au principal, qui, aux fins de l'établissement du classement salarial d'un travailleur en qualité de maître de conférences postdoctoral auprès de cette université, ne prend en compte qu'à concurrence d'une durée totale de quatre années au maximum les périodes antérieures d'activité accomplies par ce travailleur dans un autre État membre, si cette activité était équivalente, voire identique, à celle que ledit travailleur est tenu d'exercer dans le cadre de cette fonction de maître de conférences postdoctoral.

63 En revanche, l'article 45 TFUE et l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une telle réglementation si l'activité antérieurement accomplie dans un autre État membre n'était pas équivalente, mais s'avérait simplement utile à l'exercice de ladite fonction de maître de conférences postdoctoral.

Sur la seconde question

64 Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 45 TFUE et l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à un système de rémunération d'une université d'un État membre qui ne prévoit pas la prise en compte intégrale des périodes antérieures d'activité pertinente accomplies par un travailleur dans un autre État membre, tout en liant le bénéfice d'une rémunération plus élevée à l'ancienneté acquise auprès de cette université.

65 Ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 115 de ses conclusions, cette seconde question est liée à la première, dès lors qu'elle fait aussi référence à la prise en compte partielle des périodes antérieures d'activité pertinente, telle qu'établie par la décision du 8 novembre 2011.

66 Ainsi qu'il ressort de la réponse apportée à la première question, s'il devait apparaître que Mme Krah a exercé une activité à l'université de Munich qui était, en substance, équivalente à celle qu'elle exerce, en tant que maître de conférences postdoctoral, à l'université de Vienne, ce qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier, le fait que cette expérience professionnelle antérieure ne soit pas intégralement prise en compte constituerait une entrave à la libre circulation des travailleurs.

67 Toutefois, un système de rémunération qui lie le bénéfice d'une rémunération plus élevée à l'ancienneté acquise auprès de l'employeur actuel, tel que celui qui a été établi, en l'occurrence, par la convention collective, ne constitue pas, en soi, une telle entrave.

68 En effet, si, en l'occurrence, la juridiction de renvoi devait constater que l'université de Vienne est obligée de reconnaître l'intégralité des périodes antérieures d'activité équivalente qui ont été accomplies par Mme Krah auprès de l'université de Munich, l'intéressée sera classée dans le même échelon salarial que celui qui lui aurait été applicable si elle avait presté ces périodes antérieures d'activité auprès de l'université de Vienne. Un tel travailleur ne serait dès lors pas désavantagé par rapport à un autre maître de conférences postdoctoral qui aurait été au service de l'université de Vienne durant des périodes d'activité de la même durée totale. Ces deux types de travailleurs bénéficieront, de manière identique, d'un classement dans un échelon salarial plus élevé en fonction de leur ancienneté, en application du système de rémunération mentionné aux points précédents.

69 Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu de répondre à la seconde question, pour autant que, à la lumière de la réponse apportée par la Cour à la première question, la juridiction de renvoi constate l'existence d'une entrave à la libre circulation des travailleurs dans l'affaire au principal.

70 Si, en revanche, Mme Krah n'a pas acquis une telle expérience professionnelle équivalente dans son État membre d'origine, la prise en compte partielle, par l'université de Vienne, de cette expérience ne constitue pas une telle entrave.

71 En l'absence d'une telle entrave, la seconde question viserait, en réalité, la situation où un maître de conférences postdoctoral embauché par l'université de Vienne décide de quitter cette université pour rejoindre une autre université située dans un État membre autre que l'Autriche, avant de retourner ultérieurement à cette première université.

72 À cet égard, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, dès lors que les questions posées par une juridiction nationale portent sur l'interprétation d'une disposition du droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer, à moins qu'il ne soit manifeste que la demande de décision préjudicielle tend, en réalité, à formuler des opinions consultatives sur des questions générales ou hypothétiques (arrêt du 1er octobre 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, point 18 et jurisprudence citée). S'il apparaît que la question posée n'est manifestement pas pertinente pour la solution du litige au principal, la Cour doit constater le non-lieu à statuer (arrêt du 24 octobre 2013, Stoilov i Ko, C-180/12, EU:C:2013:693, point 38 et jurisprudence citée).

73 En l'occurrence, ainsi qu'il a été relevé par M. l'avocat général au point 126 de ses conclusions, rien dans le dossier soumis à la Cour ne semble suggérer que le cas de Mme Krah relèverait de la situation visée au point 72 du présent arrêt. Il s'ensuit que, si, à la lumière de la réponse apportée à sa première question, la juridiction de renvoi constate l'absence d'une entrave à la libre circulation des travailleurs, il n'y aurait pas lieu non plus de répondre à la seconde question.

74 Eu égard aux considérations qui précédent, il n'y a pas lieu de répondre à la seconde question.

Sur les dépens

75 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (deuxième chambre) dit pour droit :

L'article 45, paragraphe 1, TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation d'une université d'un État membre, telle que celle en cause au principal, qui, aux fins de l'établissement du classement salarial d'un travailleur en qualité de maître de conférences postdoctoral auprès de cette université, ne prend en compte qu'à concurrence d'une durée totale de quatre années au maximum les périodes antérieures d'activité accomplies par ce travailleur dans un autre État membre, si cette activité était équivalente, voire identique, à celle que ledit travailleur est tenu d'exercer dans le cadre de cette fonction de maître de conférences postdoctoral.

L'article 45 TFUE et l'article 7, paragraphe 1, du règlement (UE) nº 492/2011 du Parlement européen et du Conseil, du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une telle réglementation si l'activité antérieurement accomplie dans cet autre État membre n'était pas équivalente, mais s'avérait simplement utile à l'exercice de ladite fonction de maître de conférences postdoctoral.

Signatures