

## CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL

JÁN MAZÁK

prezentate la 15 februarie 2007<sup>1</sup>**I — Introducere**

1. Prin intermediul celor două întrebări preliminare adresate Curții prin Ordonanța din 14 noiembrie 2005<sup>2</sup>, Juzgado de lo Social nr. 33 de Madrid (Spania) dorește, în esență, să verifice dacă interzicerea discriminării pe motive de vârstă, enunțată, în special, la articolul 2 alineatul (1) 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<sup>3</sup>, se opune unei legi naționale care permite înserarea în convențiile colective de clauze de pensionare obligatorie. În cazul unui răspuns afirmativ, instanța de trimitere dorește, de asemenea, să afle dacă este obligată să înlăture aplicarea legii naționale respective.

2. Aceste întrebări au fost formulate în cadrul unui litigiu între particulari, ca urmare

a unei acțiuni intentate de domnul Félix Palacios de la Villa împotriva Cortefiel Servicios, SA, a lui José María Sanz Corral și a lui Martín Tebar Less; în cadrul acestei proceduri, domnul Palacios susține că ar fi abuzivă concedierea sa pe motiv că a împlinit vârsta obligatorie de pensionare.

3. Curtea a fost deja sesizată cu întrebări în legătură cu interpretarea Directivei 2000/78 în cauzele Mangold<sup>4</sup> și Chacón Navas<sup>5</sup>. În ceea ce privește, în special, discriminarea pe motive de vârstă, este a treia oară (după cauzele Mangold<sup>6</sup> și Lindorfer/Consiliul<sup>7</sup>) când Curtea este chemată să se pronunțe asupra unui asemenea motiv, chiar dacă trebuie subliniat faptul că prezenta cauză diferă în mod considerabil de cauzele precedente în ceea ce privește situația de fapt și cadrul juridic.

1 — Limba originală: engleza.

2 — Primită la grefa Curții la 22 noiembrie 2005.

3 — JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 06, p. 7.

4 — Hotărârea din 22 noiembrie 2005 (C-144/04, Rec., p. I-9981).

5 — Hotărârea din 11 iulie 2006 (C-13/05, Rec., p. I-6467).

6 — Citată la nota de subsol 4.

7 — A se vedea Concluziile avocatului general Jacobs prezentate la 27 octombrie 2005 în cauza Lindorfer/Consiliul (C-227/04 P, Rep., p. I-6767); această cauză a fost redeschisă prin Ordonanța Curții din 26 aprilie 2006; a se vedea al doilea set de concluzii, prezentate în această cauză la 30 noiembrie 2006 de către avocatul general Sharpston.

## II — Cadrul juridic

### A — Dreptul comunitar

4. Directiva 2000/78 a fost adoptată în temeiul articolului 13 CE, care, în versiunea anterioară Tratatului de la Nisa, avea următorul cuprins:

fundamentale, precum și pe principiul statului de drept, principii comune tuturor statelor membre, și respectă drepturile fundamentale, garantate de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, așa cum rezultă acestea din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului comunitar.

[...]

„Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții din prezentul tratat și în limitele competențelor pe care acesta le conferă Comunității, Consiliul, hotărând în unanimitate la propunerea Comisiei și după consultarea Parlamentului European, poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap, vârstă sau orientare sexuală.”

(14) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor naționale de stabilire a vârstei de pensionare.

[...]”

5. Considerentele (1) și (14) ale preambului Directivei 2000/78 sunt redactate după cum urmează:

6. Conform articolului 1 din Directiva 2000/78, aceasta are ca obiectiv:

„(1) În conformitate cu articolul 6 din Tratatul privind Uniunea Europeană, Uniunea Europeană se bazează pe principiile libertății, democrației, respectării drepturilor omului și a libertăților

„[...] stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă

sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

7. Articolul 2 alineatul (1) din directiva menționată, care definește noțiunea de discriminare, prevede:

- (a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

„În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

[...]

- (c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

[...]”

[...]

8. Articolul 3 din Directiva 2000/78, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede, la alineatele (1) și (3), următoarele:

- (3) Prezenta directivă nu se aplică plăților de orice natură efectuate de regimurile publice sau asimilate, inclusiv de regimurile publice de securitate socială sau de protecție socială.

„(1) În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public,

[...]”

9. Articolul 6 este consacrat justificării tratamentului diferențiat pe motive de vârstă:

de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

„(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

(c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

(a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.”

(b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau

10. În temeiul articolului 18 alineatul (1) din Directiva 2000/78, transpunerea directivei ar fi trebuit să aibă loc cel târziu la data de 2 decembrie 2003. Dat fiind faptul că Regatul Spaniei nu a utilizat posibilitatea, prevăzută la articolul 18 alineatul (2), de a beneficia de

o perioadă suplimentară de trei ani începând cu data de 2 decembrie 2003, această dată marchează de asemenea sfârșitul termenului de punere în aplicare a directivei în Spania.

modificarea sa prin Legea nr. 62/03, intrată în vigoare la 1 ianuarie 2004, și care transpune Directiva 2000/78 în dreptul spaniol –, articolele 4 și 17 enunță interzicerea discriminării, printre altele, pe motive de vârstă.

## B — *Dreptul național aplicabil*

11. Conform deciziei de trimitere, din anul 1980 – începând cu Legea nr. 8/80 privind statutul lucrătorilor (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*, denumită în continuare „Legea nr. 8/80”) – până în anul 2001, pensionarea obligatorie a fost utilizată de către legiuitorul spaniol ca un mecanism destinat să favorizeze încadrarea în muncă intergenerațională.

12. După ce dispozițiile Legii nr. 8/80 de stabilire a vârstelor obligatorii de pensionare în convențiile colective au fost declarate neconstituționale de către Tribunalul Constituțional, legea respectivă a fost înlocuită, în această privință, cu Decretul regal legislativ nr. 1/1995 de aprobare a Legii privind statutul lucrătorilor. Aceasta conține în prezent principalele dispoziții legislative naționale în materie de relații profesionale.

13. În versiunea actuală a Legii privind statutul lucrătorilor – care rezultă din

14. În ceea ce privește pensionarea obligatorie, a zecea dispoziție adițională din Legea privind statutul lucrătorilor, în versiunea în vigoare până în iulie 2001, prevedea următoarele:

„(i) în limitele și în condițiile stabilite de prezenta lege, pensionarea obligatorie va putea fi utilizată ca un instrument al politicii ocupării forței de muncă. Capacitatea de muncă, precum și încetarea contractelor de muncă depind de limita de vârstă stabilită de guvern în funcție de resursele fondurilor securității sociale și ale pieței muncii, fără a aduce atingere posibilității de a completa perioadele de stagiu lipsă în vederea obținerii pensiei pentru limită de vârstă. În cadrul negocierii colective, se poate conveni în mod liber cu privire la vârstele de pensionare, fără a se aduce atingere dispozițiilor prevăzute în acest sens în materie de securitate socială.”

15. Ca urmare a unei schimbări de poziție a legiuitorului, care a conceput inițial pensionarea obligatorie ca pe un instrument de favorizare a încadrării în muncă, iar ulterior ca pe o povară pentru sistemul de securitate socială, a zecea dispoziție adițională a fost

abrogată în 2001, iar pensionarea obligatorie a fost desființată. A rezultat un număr mare de acțiuni în fața instanțelor, prin care s-a contestat legalitatea clauzelor din convențiile colective care prevedeau pensionarea obligatorie a lucrătorilor. Astfel cum reiese clar din decizia de trimitere, Tribunal Supremo a decis că, drept consecință a eliminării temeiului legal al acestora, clauzele de pensionare obligatorie introduse într-o serie de convenții colective nu mai sunt valabile.

colectivă și care sunt compatibile cu politica ocupării forței de muncă, precum stabilitatea sporită a locurilor de muncă, transformarea contractelor temporare în contracte pe durată nedeterminată, facilitarea ocupării forței de muncă, încadrarea în muncă de noi lucrători, sau oricărui alt obiectiv menit să ducă la ameliorarea calității muncii;

16. Totuși, la cererea partenerilor sociali – organizații patronale și sindicale –, pensionarea obligatorie a fost reinstabilită în temeiul Legii nr. 14/2005 din 1 iulie 2005 privind clauzele convențiilor colective referitoare la împlinirea vârstei normale de pensionare (denumită în continuare „Legea nr. 14/2005”), care a intrat în vigoare la data de 3 iulie 2005. Articolul unic al acestei legi a reluat a zecea dispoziție adițională din statutul lucrătorilor – într-o versiune puțin diferită – (denumit în continuare „regimul definitiv al Legii nr. 14/2005”) și este formulat după cum urmează:

- b) lucrătorul al cărui contract de muncă încetează trebuie să fi încheiat stagiul minim de cotizare sau o perioadă mai lungă, în cazul în care convenția colectivă prevede astfel, și să îndeplinească celelalte condiții impuse de legislația în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv.”

17. Legea nr. 14/2005 guvernează atât convențiile colective încheiate după intrarea acesteia în vigoare, la 3 iulie 2005, cât și – conform „dispoziției tranzitorii unice” – convențiile care erau deja în vigoare la momentul promulgării legii.

„Convențiile colective pot prevedea clauze care autorizează încetarea contractului de muncă datorită împlinirii, de către lucrător, a vârstei normale de pensionare stabilite de legislația în materie de securitate socială, sub rezerva îndeplinirii următoarelor condiții:

18. Dispoziția tranzitorie unică, la care fac referire întrebările adresate în speță, are următorul cuprins:

- a) această măsură trebuie să corespundă unor obiective formulate în convenția

„Clauzele convențiilor colective încheiate înainte de intrarea în vigoare a prezentei

legi, care prevăd încetarea contractului de muncă pentru lucrătorii care au împlinit vârsta normală de pensionare, sunt considerate ca fiind valabile, cu condiția ca lucrătorul respectiv să fi încheiat stagiul minim de cotizare și să fi îndeplinit celelalte condiții impuse de legislația în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv.”

19. După cum a subliniat instanța de trimitere, dispoziția tranzitorie unică diferă de normele privind pensionarea obligatorie enunțate la articolul unic al Legii nr. 14/2005, care guvernează convențiile colective încheiate după intrarea în vigoare a acestei legi, în măsura în care această dispoziție tranzitorie nu solicită în mod expres ca pensionarea obligatorie să fie legată de obiectivele compatibile cu politica ocupării forței de muncă ce trebuie să fie formulate în convențiile colective în cauză.

### **III — Situația de fapt, procedura și întrebările adresate**

20. Conform deciziei de trimitere, domnul Palacios, născut la 3 februarie 1940, a lucrat în cadrul societății Cortefiel Servicios SA (denumită în continuare „Cortefiel”) începând cu 17 august 1981, în calitate de director responsabil cu organizarea.

21. Prin scrisoarea din 18 iulie 2005, societatea i-a comunicat concedierea pentru motivul că acesta îndeplinea toate condițiile enunțate la articolul 19 din convenția colectivă și în dispoziția tranzitorie unică.

22. Raporturile dintre părți sunt guvernate de convenția colectivă în vigoare în sectorul comerțului cu textile al Comunității Autonome Madrid, încheiată la 10 martie 2005 și publicată la 26 mai 2005. Conform articolului 3, perioada sa de valabilitate se extinde până la 31 decembrie 2005.

23. Articolul 19 alineatul 3 din această convenție prevede că, „în vederea încurajării ocupării forței de muncă, se stabilește vârsta de pensionare la 65 de ani, cu excepția cazului în care lucrătorul interesat nu a completat perioada de stagiul lipsă necesară pentru a beneficia de o pensie pentru limită de vârstă; în astfel de cazuri, acesta poate continua să lucreze până la completarea acestei perioade.”

24. Dacă s-ar fi pensionat la 18 iulie 2005, dată la care a fost concediat de societate, domnul Palacios ar fi putut beneficia de o pensie pentru limită de vârstă plătită din fondurile securității sociale și egală cu 100 % din baza de cotizare, stabilită la 2 347,78 euro, fără a aduce atingere plafoanelor prevăzute în mod legal.

25. În acțiunea principală, domnul Palacios susține ca fiind nulă concedierea sa, deoarece i-au fost încălcate drepturile fundamentale. Pe lângă invocarea hărțuirii, pe care instanța de trimitere o consideră neîntemeiată, domnul Palacios afirmă că a fost victima unei discriminări pentru motivul că a împlinit vârsta de 65 de ani și atacă direct scrisoarea sa de concediere.

26. Instanța de trimitere observă că scrisoarea de concediere aplică Legea nr. 14/2005 și că întrebările adresate Curții vizează un singur punct, și anume conformitatea dispoziției tranzitorii unice cu dreptul comunitar.

27. În plus, instanța de trimitere subliniază, în analiza sa juridică, faptul că dispoziția tranzitorie unică permite concedierea legală a unui lucrător, sub rezerva îndeplinirii a două condiții: lucrătorul trebuie să fi împlinit vârsta de pensionare și să îndeplinească celelalte condiții impuse pentru a avea dreptul la o pensie de stat. Instanța națională consideră că, în cazul în care dispoziția tranzitorie unică este incompatibilă cu dreptul comunitar, aceasta nu trebuie aplicată, conform principiului supremației.

28. Instanța de trimitere accentuează, de asemenea, că, spre deosebire de dispoziția

tranzitorie unică, regimul definitiv al Legii nr. 14/2005 condiționează pensionarea obligatorie de urmărirea unor obiective compatibile cu politica ocupării forței de muncă. Din decizia de trimitere reiese că instanța națională consideră regimul definitiv al Legii nr. 14/2005 compatibil cu Directiva 2000/78, în temeiul derogării prevăzute la articolul 6 alineatul (1) din respectiva directivă privind tratamentul diferențiat pe motive de vârstă.

29. În plus, instanța națională consideră că, în cadrul Legii nr. 14/2005, lucrătorii care au împlinit vârsta de 65 ani sunt tratați diferit după cum convenția colectivă în temeiul căreia li se aplică pensionarea obligatorie la vârsta de 65 ani era deja în vigoare în momentul promulgării acestei legi sau a fost negociată ulterior.

30. În sfârșit, instanța de trimitere consideră că articolul 13 CE și articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78 constituie norme precise și necondiționate, direct aplicabile litigiului cu care a fost sesizată.

31. În aceste circumstanțe, pentru a stabili cu mai multă certitudine juridică un criteriu de interpretare aplicabil, Juzgado de lo Social



de Madrid a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

națională să înlăture, în prezenta cauză, aplicarea respectivei dispoziții tranzitorii unice din Legea nr. 14/2005?”

„1) Principiul egalității de tratament, care interzice orice discriminare pe motive de vârstă și care este consacrat la articolul 13 CE și la articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, se opune unei legi naționale (mai exact, primul paragraf din dispoziția tranzitorie unică din Legea nr. 14/2005 privind clauzele convențiilor colective referitoare la împlinirea vârstei normale de pensionare) în temeiul căreia sunt considerate valabile clauzele de pensionare obligatorie care figurează în convențiile colective și care impun, ca unice condiții, ca lucrătorul să fi împlinit vârsta normală de pensionare și să îndeplinească celelalte criterii prevăzute de legislație în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv?

În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

2) Principiul egalității de tratament, care interzice orice discriminare pe motive de vârstă și care este consacrat la articolul 13 CE și la articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, obligă instanța

#### IV — Analiza juridică

##### A — Prima întrebare

##### Remarci introductive

32. Înainte de a începe analiza, este necesară identificarea mai în detaliu a problemelor care decurg din prima întrebare a instanței de trimitere.

33. În primul rând, astfel cum Comisia a subliniat în observațiile scrise, instanța națională pare să facă aluzie, în decizia de trimitere, pe lângă pretinsa discriminare pe motive de vârstă, la o eventuală discriminare care rezultă din faptul că două dispoziții diferite de drept național privind pensionarea obligatorie – și anume dispoziția tranzitorie unică și regimul definitiv al Legii

nr. 14/2005 – se aplică după cum convenția colectivă în cauză a fost încheiată înainte sau după intrarea în vigoare a Legii nr. 14/2005.

discriminările pe motive de vârstă. Ca atare, acesta nu ar putea produce un efect direct; de asemenea, acesta nu ar putea să se opună aplicării unui text legislativ național precum dispoziția tranzitorie unică<sup>8</sup>.

34. Totuși, astfel cum rezultă în special din textul primei întrebări, care vizează în mod expres discriminarea pe motive de vârstă și dispozițiile comunitare corespunzătoare, este posibil ca instanța de trimitere să considere acest tip – diferit – de discriminare fondată pe data încheierii convenției colective ca fiind o problemă care rezultă din principiul egalității, astfel cum este enunțat de dreptul național. În opinia noastră, problema respectivă nu face însă obiectul întrebării adresate Curții în prezenta cauză. Am adăuga că această opinie este susținută de părțile din prezentul litigiu, astfel cum reiese în mod clar din declarațiile făcute în cadrul ședinței.

37. Împărtășim părerea părților conform căreia prima întrebare adresată nu trebuie să fie examinată direct în lumina articolului 13 CE. În schimb, aceasta nu înseamnă că articolul menționat este lipsit de importanță pentru interpretarea Directivei 2000/78 și a principiului nediscriminării pe motive de vârstă.

35. În al doilea rând, trebuie subliniat, în ceea ce privește discriminarea pe motive de vârstă, că, în prima sa întrebare, instanța de trimitere menționează nu numai Directiva 2000/78, dar și articolul 13 CE și că aceasta exprimă părerea conform căreia această dispoziție poate produce un efect direct.

38. În al treilea rând, trebuie amintit că întrebările preliminare în cauză au fost adresate înaintea pronunțării Hotărârii Mangold<sup>9</sup>, în care Curtea a declarat, într-o luare de poziție cu un impact considerabil, că principiul nediscriminării pe motive de vârstă trebuie privit ca un principiu general al dreptului comunitar. Rezultă că, în scopul furnizării unui răspuns util instanței de trimitere, prima întrebare trebuie de asemenea examinată în lumina acestui principiu general.

36. Trebuie subliniat totuși faptul că articolul 13 CE nu este decât o bază de abilitare care autorizează Consiliul să adopte măsurile adecvate pentru a combate, printre altele,

8 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 28 octombrie 2004, Lutz Herrera/Comisia (T-219/02 și T-337/02, RecFP, p. I-A-319 și II-1407, punctul 89), și Concluziile avocatului general Sharpston prezentate în cauza Lindorfer/Consiliul, citată la nota de subsol 7, punctul 65.

9 — Citată la nota de subsol 4.

39. Având în vedere considerațiile precedente, apreciem că prima întrebare a instanței de trimitere ridică următoarele probleme.

40. În primul rând, trebuie verificat dacă Directiva 2000/78 se aplică *ratione materiae* împrejurărilor prezentei cauze. În cazul unui răspuns afirmativ, a doua problemă ridicată este aceea dacă o dispoziție legislativă națională care autorizează pensionarea obligatorie, precum dispoziția tranzitorie unică, este compatibilă cu Directiva 2000/78 și, în special, dacă o asemenea măsură poate fi justificată având în vedere această directivă. În al treilea rând, prima întrebare preliminară trebuie examinată în lumina principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum a fost definit de către Curte în Hotărârea Mangold. Controversele generate de această hotărâre, în special privind existența unui principiu general de acest ordin, necesită comentarii suplimentare.

41. Problema consecințelor posibile pe care instanța de trimitere trebuie să le deducă din răspunsul la prima întrebare face obiectul celei de a doua întrebări preliminare.

#### Principalele argumente ale părților

42. În prezenta cauză, au depus observații scrise guvernele spaniol, irlandez, olandez și

guvernul Regatului Unit, precum și Comisia Comunităților Europene și părțile din acțiunea principală. Cu excepția domnului Palacios, aceste părți au fost de asemenea reprezentate la ședința din 21 noiembrie 2006.

43. În ceea ce privește prima întrebare preliminară, toate părțile, cu excepția domnului Palacios, convin în principal asupra faptului că se impune un răspuns negativ, chiar dacă pe baza unor argumente ușor diferite. Guvernele spaniol, irlandez, olandez și guvernul Regatului Unit, precum și Cortefiel susțin că principiul nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este enunțat de Directiva 2000/78, nu se aplică unui text legislativ național precum dispoziția tranzitorie unică. În această privință, aceste părți invocă în special considerentul (14) al respectivei directive, privind dispozițiile naționale de stabilire a vârstelor de pensionare.

44. Cu titlu subsidiar, aceste guverne afirmă că o dispoziție națională care autorizează stabilirea unei vârste obligatorii de pensionare este, în orice caz, justificată prin articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Comisia consideră că respectiva directivă se aplică unui text legislativ național precum dispoziția tranzitorie unică, dar admite că o asemenea dispoziție poate fi justificată în temeiul articolului 6 alineatul (1) din directivă.

Directiva 2000/78 este aplicabilă *ratione materiae*?

sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78, majoritatea celorlalte părți consideră că, în calitate de normă națională care prevede stabilirea vârstelor de pensionare, dispoziția tranzitorie unică nu intră în domeniul de aplicare al acestei directive.

45. Pentru a stabili dacă domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se extinde la o normă națională precum dispoziția tranzitorie unică, trebuie să se țină seama nu numai de modul de redactare, ci și de finalitatea și de economia generală a directivei<sup>10</sup>.

46. Directiva 2000/78 are ca obiectiv, conform articolului 1, stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării bazate pe motivele enunțate în acest articol – printre care vârsta – în ceea ce privește *încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă*.

49. În această privință, primul punct care trebuie subliniat este faptul că instanța de trimitere descrie dispoziția tranzitorie unică drept o dispoziție care definește modalitățile de pensionare și care autorizează, în special, inserarea de clauze de pensionare obligatorii în convențiile colective. Această pensionare obligatorie este subordonată încheierii stagiului minim de cotizare și a altor condiții enunțate de legislația în materie de securitate socială pentru obținerea unei pensii pentru limită de vârstă de tip contributiv.

47. Domeniul de aplicare material al acestei directive este definit în detaliu la articolul 3. În special în temeiul articolului 3 alineatul (1) litera (c), directiva se aplică „condiții[lor] de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare”.

50. În ceea ce îl privește, domnul Palacios evocă, în acest context, „concedierea” sa ca urmare a pensionării obligatorii decise în temeiul convenției colective adoptate pe baza dispoziției tranzitorii unice. Totuși, guvernul spaniol a contestat această terminologie în cadrul ședinței, subliniind că, în fapt, domnul Palacios nu a fost concediat, ci doar obligat să se pensioneze conform normelor naționale care prevăd pensionarea obligatorie la vârsta de 65 de ani. În opinia acestui guvern, scrisoarea trimisă domnului Palacios nu conține termenul „concediere”.

48. Deși Comisia susține că dispoziția tranzitorie unică definește condiții de muncă în

10 — A se vedea în acest sens, printre altele, Hotărârea din 24 februarie 2000, Comisia/Franța (C-434/97, Rec., p. I-1129 punctul 22), și Hotărârea din 7 mai 2002, Comisia/Suedia (C-478/99, Rec., p. I-4147 punctul 15).

51. În această privință, trebuie arătat mai întâi că, potrivit considerentului (14) din Directiva 2000/78, de care trebuie să se țină seama în interpretarea respectivei directive<sup>11</sup>, aceasta nu aduce atingere dispozițiilor naționale de stabilire a vârstelor de pensionare.

52. Este oarecum dificil ca norma națională în cauză să nu fie considerată drept o dispoziție aparținând categoriei vizate de acest considerent.

53. Este adevărat că dispoziția tranzitorie unică nu definește ea însăși regimul de securitate socială care stabilește condițiile de admitere la o pensie pentru limită de vârstă, ci se referă la acest regim în calitate de condiție de stabilire a unei vârste obligatorii de pensionare. Totuși, considerăm ca fiind cert faptul că dispoziția tranzitorie unică – în coroborare cu convenția colectivă adoptată în temeiul acesteia – stabilește o vârstă obligatorie de pensionare. Această vârstă marchează sfârșitul perioadei de muncă și începutul perioadei de pensie.

54. A considera, din contră, pensionarea obligatorie o „concediere” ne pare destul de departe de realitate, deși Curtea a furnizat,

într-adevăr, o interpretare în acest sens în jurisprudența privind acest termen, astfel cum este utilizat la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 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<sup>12</sup>.

55. În linia jurisprudențială la care facem referire<sup>13</sup>, Curtea a făcut o distincție între accesul la un regim legal sau profesional de pensionare, și anume condițiile pentru plata unei pensii pentru limită de vârstă și stabilirea unei limite de vârstă în ceea ce privește încetarea raporturilor de muncă. Curtea a apreciat că această din urmă chestiune privește condițiile de concediere și intră în domeniul de aplicare al Directivei 76/207<sup>14</sup>.

56. Totuși, această interpretare se baza pe premisa conform căreia termenul „concediere” care apare în această directivă trebuie înțeles într-un sens larg<sup>15</sup>.

11 — A se vedea în acest sens în special Hotărârea din 11 martie 2004, *Asempre și Asociación Nacional de Empresas de Externalización y Gestión de Envíos y Pequeña Paquetería* (C-240/02, Rec., p. I-2461 punctul 22); a se vedea de asemenea Hotărârea *Chacón Navas*, citată la nota de subsol 5, punctele 45 și 49.

12 — JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164.

13 — A se vedea în special Hotărârea din 26 februarie 1986, *Marshall* (152/84, Rec., p. 723), și Hotărârea *Beets-Proper* (262/84, Rec., p. 773).

14 — A se vedea Hotărârile citate anterior, *Beets-Proper*, punctul 34, și *Marshall*, punctul 32.

15 — A se vedea Hotărârile citate anterior *Beets-Proper*, punctul 36, și *Marshall*, punctul 34.

57. Considerăm, dimpotrivă, că domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 trebuie interpretat în mod restrictiv, în special în ceea ce privește nediscriminarea pe motive de vârstă.

58. Împărtășim, în această privință, opinia exprimată de avocatul general Geelhoed în Concluziile prezentate în cauza Chacón Navas, unde acesta a subliniat că originea și termenii articolului 13 CE, în calitate de temei juridic al Directivei 2000/78, militează pentru o interpretare oarecum prudentă a acestei directive și că legiuitorul comunitar trebuie să fi fost conștient de consecințele economice și financiare în mod potențial foarte grave care pot decurge, în special, din interzicerea oricărei discriminări pe motive de vârstă<sup>16</sup>.

59. Într-adevăr, trebuie adoptată, în principiu, o abordare foarte prudentă în privința interpretării și aplicării interdicțiilor de discriminare în dreptul comunitar, întrucât, datorită caracterului deschis și greu de definit al noțiunii de nediscriminare, există un pericol ca astfel de norme să

elimine sau să pună în discuție, în general, cerințele și condițiile prevăzute în dispozițiile naționale<sup>17</sup>.

60. Astfel cum avocatul general Geelhoed a declarat pe bună dreptate, interdicțiile de discriminare „pot fi utilizate pentru a corecta, fără intervenția autorilor tratatului sau a legiuitorului comunitar, arbitrajele efectuate de statele membre în exercitarea competențelor care le rămân – încă”<sup>18</sup>.

61. În ceea ce privește mai ales nediscriminarea pe motive de vârstă, trebuie amintit că această interdicție are un caracter specific, din moment ce vârsta, drept criteriu, este un punct pe o scară și că, în consecință, discriminarea pe motive de vârstă poate fi gradată<sup>19</sup>. Constatarea unei discriminări pe motive de vârstă reprezintă, prin urmare, o sarcină și mai dificilă decât, de exemplu, constatarea unei discriminări pe motive de sex, pentru

16 — A se vedea Concluziile avocatului general Geelhoed prezentate la 16 martie 2006 în cauza Chacón Navas, citată la nota de subsol 5, punctele 46-51.

17 — A se vedea în acest sens Concluziile avocatului general Poiareș Maduro prezentate la 30 martie 2006 în cauzele Alfa Vita Vassilopoulos și Carrefour Marinopoulos (Hotărârea din 14 septembrie 2006, C-158/04 și C-159/04, Rec., p. I-8135), punctul 41, precum și Concluziile avocatului general Stix-Hackl prezentate la 14 septembrie 2006 în cauza Lyyski (Hotărârea din 11 ianuarie 2007, C-40/05, Rep., p. I-99), punctul 56.

18 — Concluziile prezentate în cauza Chacón Navas, citată la nota de subsol 5, punctul 54.

19 — A se vedea Concluziile avocatului general Jacobs prezentate în cauza Lindorfer/Consiliul, citată la nota de subsol 7, punctele 83 și 84.

care elementele de comparație sunt mai clar definite<sup>20</sup>.

62. În plus, distincțiile întemeiate pe vârstă sunt foarte răspândite în cadrul politicilor sociale și de încadrare în muncă, pe când aplicarea interdicției de discriminare pe motive de vârstă necesită o apreciere complexă și subtilă.

63. Astfel, distincțiile întemeiate pe vârstă sunt, evident, inerente regimurilor de pensionare. Trebuie amintit că dispozițiile naționale de stabilire a vârstelor de pensionare implică în mod automat, în temeiul noțiunii de discriminare, astfel cum este definită la articolul 2 din Directiva 2000/78, o discriminare directă pe motive de vârstă. În consecință, dacă aceste dispoziții ar intra în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, orice normă națională de acest gen, indiferent dacă stabilește o vârstă minimă sau maximă de pensionare, ar trebui, în principiu, să fie examinată având în vedere această directivă.

20 — Din acest singur motiv, considerăm că jurisprudența Curții privind aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, în temeiul căreia instanța comunitară a declarat că pensiile pot fi cuprinse în noțiunea „remunerare” în sensul Directivei 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), nu poate fi transpusă pur și simplu în prezenta cauză, în care este vorba despre discriminare pe motive de vârstă. A se vedea referitor la această jurisprudență, printre altele, Hotărârea din 10 februarie 2000, Deutsche Telekom (C-50/96, Rec., p. I-743), și Hotărârea din 12 septembrie 2002, Niemi (C-351/00, Rec., p. I-7007).

64. Deși articolul 6 din Directiva 2000/78 enunță excepții și limitări speciale în ceea ce privește discriminarea pe motive de vârstă, în opinia noastră, ar fi foarte problematic ca această sabie a lui Damocles să rămână suspendată deasupra ansamblului dispozițiilor naționale de stabilire a vârstelor de pensionare, din moment ce, în special, acestea din urmă sunt legate de domenii precum politicile sociale și de încadrare în muncă, în care principalele competențe sunt exercitate de statele membre.

65. Considerăm că legiuitorul comunitar era conștient de aceste probleme și că a introdus considerentul (14) în preambulul Directivei 2000/78 pentru a preciza că nu urmărește să extindă domeniul de aplicare al acestei directive la normele de stabilire a vârstelor de pensionare<sup>21</sup>.

66. În sfârșit, nu suntem convinși de argumentul Comisiei conform căruia considerentul (14) ar putea face trimitere nu la domeniul de aplicare al directivei menționate, ci la justificările enunțate la articolul 6 din aceasta. Există o diferență considerabilă între o posibilitate de a justifica dispozițiile naționale în raport cu o directivă și o normă care prevede că un asemenea instrument „nu aduce atingere” aceluiași dispoziții. În plus,

21 — Astfel cum Irlanda a subliniat în mod întemeiat, acest considerent nu apărea în propunerea Comisiei (JO 2000, C 177 E, p. 42), ci a fost inserat ulterior de către Consiliu în preambulul directivei.

articolul 6 alineatul (2) din directivă se referă numai la stabilirea vârstelor în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială: spre deosebire de considerentul (14), acesta nu menționează în general dispozițiile de stabilire a vârstelor de pensionare.

mai sus, o normă care prevede stabilirea unei vârste obligatorii de pensionare constituie o discriminare directă pe motive de vârstă în sensul articolului 2 din această directivă.

67. În lumina considerațiilor precedente, ajungem la concluzia că o normă națională precum dispoziția tranzitorie unică, care stabilește o vârstă obligatorie de pensionare, nu are în vedere, în scopul Directivei 2000/78, „condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare” și, prin urmare, nu intră în domeniul de aplicare al acestei directive. O astfel de dispoziție națională nu ar putea așadar să fie îndepărtată în temeiul principiului nediscriminării pe motive de vârstă enunțat în această directivă.

69. Potrivit unei aplicări corecte a noțiunii de discriminare, pretinsul tratament discriminatoriu ar consta în speță, în mod evident, în faptul că persoanele care au împlinit vârsta obligatorie de pensionare, spre deosebire de persoanele mai tinere, nu mai pot fi încadrate în muncă. Trebuie observat totuși că se întâmplă mai frecvent ca o persoană să se simtă tratată mai puțin favorabil pe motive de vârstă dacă se confruntă cu o vârstă minimă de pensionare – normă aplicabilă, foarte probabil, în majoritatea sistemelor de pensii din statele membre –, deoarece se pare că pensionarea este în general percepută mai degrabă ca un drept social decât ca o obligație.

Se justifică o normă precum cea invocată în speță?

68. Totuși, în cazul în care Curtea ar aprecia că o normă națională precum dispoziția tranzitorie unică intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, trebuie să se analizeze dacă această normă poate fi justificată în raport cu articolul 6 din directiva respectivă, având în vedere că, potrivit indicațiilor de

70. În orice caz, potrivit articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă „nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare”.



71. Din decizia de trimitere – precum și din observațiile guvernului spaniol – reiese că dispoziția tranzitorie unică, ce autorizează inserarea de clauze de pensionare obligatorie în convențiile colective, a fost adoptată la cererea partenerilor sociali, în cadrul unei politici care vizează promovarea încadrării în muncă intergeneraționale.

72. În opinia noastră, este neîndoielnic faptul că această dispoziție coroborată cu articolul 19 alineatul (3) din convenția colectivă urmărește un obiectiv legitim de interes general, legat de politica ocupării forței de muncă și a pieței muncii, care poate să justifice un tratament diferențiat pe motive de vârstă în sensul articolului 6 alineatul (1) din directivă. În acest context, admitem că nu împărtășim ideea pe care pare să o formuleze instanța de trimitere; considerăm de fapt că nu este necesar ca dispoziția națională în cauză să facă trimitere, în mod expres, la unul dintre motivele legitime enunțate la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 pentru a putea fi justificată în raport cu acest articol. În plus, având în vedere faptul că directivele leagă statele membre numai în ceea ce privește rezultatul care trebuie obținut, este suficient ca legea națională să fie justificată, în fapt și în ceea ce privește rezultatul său, de unul dintre motivele legitime susmenționate.

73. În ceea ce privește, în continuare, cerința enunțată la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, conform căreia mijloacele

de realizare a obiectivului legitim în cauză trebuie să fie „corespunzătoare și necesare”, trebuie subliniat, astfel cum Curtea a evidențiat în Hotărârea Mangold, că statele membre dispun de o amplă marjă de apreciere în alegerea măsurilor care ar putea realiza obiectivele lor în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă<sup>22</sup>.

74. Într-adevăr, nu este de competența Curții, în principiu, să substituie propria sa apreciere privind probleme atât de complexe aprecierii legiuitorului național sau a celorlalte forțe politice și sociale care participă la definirea politicii sociale și a ocupării forței de muncă într-un stat membru (precum partenerii sociali în speță). Cel mult, numai o măsură națională evident disproporțională ar trebui cenzurată la acest nivel.

75. Totuși, în Hotărârea Mangold, pe baza informațiilor furnizate de instanța de trimitere, Curtea a concluzionat că norma națională privind contractele de muncă pe durată determinată despre care era vorba în speță trebuie considerată ca depășind ceea ce este corespunzător și necesar pentru a atinge obiectivul integrării profesionale a lucrătorilor în vârstă aflați în șomaj. În acest context, Curtea a menționat în special faptul că o categorie importantă de lucrători, stabilită exclusiv în funcție de vârstă, riscă, pe durata

22 — Hotărârea citată la nota de subsol 4, punctul 63.

unei părți semnificative din cariera profesională a acestora, să nu beneficieze de stabilitatea locului de muncă<sup>23</sup>.

Interdicția discriminării pe motive de vârstă ca principiu general al dreptului comunitar și implicațiile Hotărârii Mangold, prima parte

76. În schimb, în prezenta cauză, nimic nu pare să indice că o dispoziție care prevede pensionarea obligatorie sau, în speță, stabilirea vârstei de pensionare la 65 de ani ar depăși ceea ce este corespunzător și necesar pentru a atinge obiectivele urmărite.

77. Bineînțeles, având în vedere dificultățile demografice și constrângerile bugetare cu care s-au confruntat majoritatea statelor membre – și care au determinat Comisia să solicite foarte recent măsuri de urgență –, preocuparea principală în Europa pare să fie mai degrabă prelungirea duratei încadrării în muncă și creșterea vârstei de pensionare. Totuși, precizăm încă o dată, este de competența statelor membre să își definească politicile în acest domeniu.

78. Pentru aceste motive, concluzionăm că, deși domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 ar trebui interpretat în sensul că include o dispoziție națională precum cea în speță, respectiva directivă nu s-ar opune acestei dispoziții.

79. Elementul caracteristic al Hotărârii Mangold, cauză în care Curtea a fost solicitată să se pronunțe asupra compatibilității cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 a unei dispoziții de drept german care autorizează încheierea de contracte de muncă pe durată determinată dacă lucrătorul a împlinit vârsta de 52 de ani, este probabil afirmația conform căreia „principiul nediscriminării pe motive de vârstă [...] trebuie considerat un principiu general al dreptului comunitar”<sup>24</sup>.

80. Prin această afirmație, Curtea a reluat o sugestie a avocatului general Tizzano, care considerase că principiul general al egalității, mai degrabă decât directiva însăși, trebuie utilizat ca un criteriu de apreciere a compatibilității normei naționale în cauză<sup>25</sup>. Se pare că această abordare permitea rezolvarea a două probleme subordonate acestei

23 — *Ibidem*, punctul 64.

24 — A se vedea Hotărârea Mangold, citată la nota de subsol 4, punctul 75.

25 — A se vedea Concluziile avocatului general Tizzano prezentate în cauza Mangold, citată la nota de subsol 4, punctele 84 și 101.

cauze: în primul rând, Curtea a utilizat această noțiune cu scopul de a înlătura argumentul conform căruia, la momentul faptelor, termenul acordat pentru transpunerea Directivei 2000/78 nu expirase încă pentru Republica Federală Germania<sup>26</sup>; în al doilea rând, Curtea a putut evita soluționarea problemei dacă directiva are un „efect direct orizontal”<sup>27</sup>.

81. Curtea a declarat că Directiva 2000/78 nu consacră ea însăși principiul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, „principiul însuși al interdicției acestor forme de discriminare având originea, astfel cum reiese din considerentele (1) și (4) din respectiva directivă, în diverse instrumente internaționale și în tradițiile constituționale comune statelor membre”<sup>28</sup>.

82. În acest context, se pare că instanța comunitară s-a întemeiat pe teza conform căreia o interdicție specifică a oricărei discriminări pe motive de vârstă este deja inerentă principiului general al egalității sau decurge din acesta<sup>29</sup>.

83. Abordarea adoptată de Curte în Hotărârea Mangold a făcut obiectul unor critici serioase din partea lumii academice, a mass-media, precum și a majorității participanților la prezenta procedură și merită, fără îndoială, clarificări suplimentare.

84. Înainte de toate, trebuie subliniat că noțiunea de principiu general de drept ocupă o poziție centrală în dezvoltarea ordinii juridice comunitare.

85. Prin formularea principiilor generale de drept comunitar – conform obligației atribuite, în temeiul articolului 220 CE, de a asigura respectarea dreptului în interpretarea și în aplicarea Tratatului CE –, Curtea a adăugat efectiv substanță dreptului comunitar, care, în caz contrar – în calitate de ordine juridică bazată pe un tratat-cadru –, nu ar fi rămas decât o structură de norme care nu constituie propriu-zis o „ordine” juridică.

86. Această sursă de drept a permis Curții – care se inspiră deseori din tradițiile juridice comune statelor membre și din tratatele

26 — A se vedea Hotărârea Mangold, citată la nota de subsol 4, punctele 74 și 76.

27 — *Ibidem*, punctele 77 și 78.

28 — *Ibidem*, punctul 74.

29 — *Ibidem*, punctele 74 și 76. A se vedea de asemenea, pentru aceeași interpretare a acestei hotărâri, Concluziile avocatului general Sharpston prezentate în cauza Lindorfer/Consiliul, citată la nota de subsol 7, punctele 55 și 56.

internaționale – să garanteze și să adauge conținut principiilor juridice în domenii atât de importante precum protecția drepturilor fundamentale și dreptul administrativ. Totuși, natura principiilor generale de drept – care trebuie căutate mai degrabă în paradisul dreptului lui Platon decât în textele de lege – este astfel încât existența și conținutul lor material se caracterizează prin incertitudine.

87. Pare totuși posibilă o reflecție asupra temeiniciei și a forței probante a motivelor pe care Curtea și-a bazat constatările în Hotărârea Mangold cu privire la existența unui principiu general al nediscriminării pe motive de vârstă.

88. În această privință, trebuie subliniat că numeroase instrumente internaționale și tradiții constituționale comune statelor membre invocate de Curte în Hotărârea Mangold consacră efectiv principiul general al egalității de tratament, dar nu – cu excepția unor cazuri rare, precum cel al Constituției finlandeze – principiul specific al nediscriminării pe motive de vârstă ca atare.

89. O analiză mai aprofundată demonstrează că deducerea existenței unei interdicții a discriminării pe motive de vârstă – sau a oricărei alte forme de discriminare

specifică menționată la articolul 1 din Directiva 2000/78 – doar pornind de la principiul general al egalității de tratament este o propunere îndrăznească, care reprezintă o evoluție semnificativă. Remarcile de ordin general care urmează, consacrate mecanismului nediscriminării, pot să illustreze acest punct de vedere.

90. În temeiul definiției general admise și al jurisprudenței constante a Curții, principiul general al egalității de tratament – sau al nediscriminării – impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și situații diferite să nu fie tratate în același mod<sup>30</sup>.

91. Nu este foarte dificil de stabilit dacă două situații sunt tratate diferit sau, dacă este cazul, în același fel. Etapa cu adevărat crucială în aplicarea principiului general al egalității este mai degrabă, înainte de toate, aceea de a determina dacă situațiile în cauză sunt comparabile sau, altfel spus, suficient de asemănătoare – ceea ce necesită o analiză bazată pe criteriul pertinentei. Această

30 — A se vedea în special Hotărârea din 17 iulie 1997, National Farmers' Union și alții (C-354/95, Rec., p. I-4559 punctul 61), și Hotărârea din 2 octombrie 2003, García Avello (C-148/02, Rec., p. I-11613, punctul 31).

apreciere nu este în mod normal clarificată în hotărârile Curții și, în fapt, implică o judecată de valoare.

92. Ceea ce distinge principiul general al nediscriminării de o interdicție specifică a unei forme speciale de discriminare este, în esență, faptul că, în cel din urmă caz, criteriul în funcție de care diferențierea nu poate fi efectuată în mod legitim este deja identificat în mod expres. Astfel, este deja stabilit faptul că această diferențiere nu ar putea fi bazată pe motive precum cetățenia sau naționalitatea, sexul, vârsta sau orice alt motiv de discriminare identificat în formularea interdicției specifice în cauză. Din contră, interdicția generală a oricărei discriminări lasă deschisă întrebarea referitoare la motivele de diferențiere care sunt acceptabile. Se pare că această întrebare a primit în timp răspunsuri diferite și face în prezent obiectul unor dezvoltări la nivel național și internațional.

93. Se poate afirma că principiul general al egalității implică *potențial* o interdicție a discriminărilor bazate pe *orice motiv* care ar putea fi considerat inacceptabil.

94. Așadar, Curtea a declarat în mod întemeiat, în ceea ce privește interdicțiile discriminărilor bazate pe motive speciale, că acestea reprezintă expresii specifice ale principiului general al egalității, care face parte

din fundamentele Comunității<sup>31</sup>. Totuși, faptul de a deduce din principiul general al egalității, astfel cum a procedat Curtea în Hotărârea Mangold, existența unei interdicții a discriminării pe baza unui motiv specific este cu totul diferit și departe de a fi evident.

95. În plus, în opinia noastră, nici articolul 13 CE, nici Directiva 2000/78 nu reflectă în mod obligatoriu o interdicție preexistentă a tuturor formelor de discriminare la care acestea se referă. Intenția subiacentă era mai degrabă, în cele două cazuri, de a lăsa în grija legiuitorului comunitar și a statelor membre adoptarea măsurilor necesare în acest sens. În orice caz, aceasta pare să fi fost și poziția Curții în Hotărârea Grant, în care aceasta a concluzionat că dreptul comunitar, în stadiul în care se afla atunci, nu cuprindea o discriminare fondată pe orientarea sexuală<sup>32</sup>.

96. Trebuie adăugat că, dacă raționamentul adoptat în Hotărârea Mangold ar fi dus până la concluzia sa logică, toate interdicțiile specifice care vizează formele de discriminare menționate la articolul 1 din Directiva 2000/78, și nu numai interdicția

31 — A se vedea în special Hotărârea din 3 octombrie 2006, Cadman (C-17/05, Rec., p. I-9583, punctul 28).

32 — Hotărârea din 17 februarie 1998 (C-249/96, Rec., p. I-621 punctul 47).

discriminărilor fondate pe vârstă, ar trebui să fie considerate drept principii generale ale dreptului comunitar.

97. În lumina precedentelor argumente, nu considerăm foarte solidă concluzia rezultată în Hotărârea Mangold în ceea ce privește existența unui principiu general al nediscriminării pe motive de vârstă.

98. În orice caz, chiar dacă acest punct de vedere ar fi adoptat ca bază a prezentei aprecieri, din Hotărârea Mangold rezultă clar că instanța comunitară pleacă de la ipoteza că principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă nu este în mod substanțial diferit de interdicția echivalentă enunțată în Directiva 2000/78, în special cu privire la justificările sale posibile<sup>33</sup>.

99. Ținând cont de observațiile formulate mai sus în acest sens, putem concluziona că, chiar având în vedere existența unui principiu general al nediscriminării pe motive de vârstă, o normă națională precum cea invocată în speță nu ar fi incompatibilă cu dreptul comunitar.

100. Având în vedere toate considerațiile precedente, estimăm că, drept răspuns la prima întrebare preliminară, Curtea ar trebui să declare că principiul nediscriminării pe motive de vârstă, enunțat la articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, nu se opune unei norme naționale precum dispoziția tranzitorie unică.

## B — A doua întrebare

### Principalele argumente ale părților

101. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere urmărește să afle în esență dacă este obligată să înlăture aplicarea dispoziției tranzitorii unice în cazul în care interdicția discriminării pe motive de vârstă s-ar opune unei asemenea norme.

102. Dat fiind faptul că guvernele spaniol, irlandez, olandez și guvernul Regatului Unit, precum și Cortefiel au susținut că la prima

33 — Hotărârea citată la nota de subsol 4, punctele 74 și 78.

întrebare s-ar impune un răspuns negativ din partea Curții, acestea nu au prezentat argumente decât cu titlu subsidiar privind problema dacă norma națională în cauză ar trebui îndepărtată, deși guvernul Regatului Unit a insistat în special asupra acestei întrebări.

această cauză Curtea a concluzionat că există o obligație de a lăsa neaplicată orice dispoziție a legii naționale contrare interdicției discriminării pe motive de vârstă<sup>34</sup>, atunci, *a fortiori*, acest lucru trebuie să fie valabil și în prezenta cauză, termenul de transpunere a Directivei 2000/78 fiind deja expirat.

103. Toate aceste părți convin în esență asupra faptului că nici Directiva 2000/78 și niciun principiu general de drept care interzice discriminarea pe motive de vârstă nu pot avea ca efect obligarea unei instanțe naționale de a înlătura aplicarea unei dispoziții naționale contrare. Întrucât litigiul din acțiunea principală opune particulari, o astfel de obligație ar repune în discuție regula conform căreia directivele nu pot avea un efect direct orizontal. Totuși, obligația de a interpreta norma națională în cauză, în măsura în care acest lucru este posibil, în conformitate cu Directiva 2000/78 și cu principiul pe care aceasta îl enunță, ar fi întotdeauna aplicabilă.

Obligația de a înlătura aplicarea unei norme naționale contrare și implicațiile Hotărârii Mangold, partea a doua

104. Invers, Comisia susține – s-ar părea la fel ca domnul Palacios – că, în cazul în care Curtea ar răspunde afirmativ la prima întrebare, instanța națională ar fi obligată să înlătore orice dispoziție națională contrară. În acest context, Comisia, invocând din nou Hotărârea Mangold, afirmă că, dacă în

105. În mod clar, a doua întrebare nu s-ar pune în cazul în care Curtea, urmând sugestiile noastre, ar declara dispoziția în litigiu compatibilă cu dreptul comunitar. Totuși, vom aborda, cu titlu pur subsidiar, întrebarea referitoare la concluziile pe care instanța de trimitere ar trebui să le deducă în cadrul litigiului din acțiunea principală dacă interdicția discriminării pe motive de vârstă, astfel cum decurge din Directiva 2000/78 – sau, dacă este cazul, din principiul general al dreptului comunitar corespunzător –, ar trebui interpretată în sensul că se opune unei norme precum dispoziția tranzitorie unică, fiind de la sine înțeles că această întrebare este ridicată în cadrul unui litigiu între particulari și care se referă la încetarea unui raport de muncă.

34 — Hotărârea citată la nota de subsol 4, punctul 78.

106. În primul rând, trebuie amintite bazele jurisprudenței pertinente.

deplinirea, de către el însuși, a obligațiilor prevăzute de directivă<sup>36</sup>.

107. Trebuie subliniat că, potrivit unei jurisprudențe constante, în toate cazurile în care dispozițiile unei directive sunt, din punctul de vedere al conținutului lor, necondiționate și suficient de precise, particularii au dreptul de a le invoca în fața instanței naționale împotriva statului, fie atunci când acesta se abține să transpună la termen directiva în dreptul național, fie atunci când face o transpunere incorectă a acesteia<sup>35</sup>.

109. În mod natural, acest raționament nu s-ar putea aplica obligațiilor care revin unui particular. Astfel, conform unei jurisprudențe constante a Curții, o directivă nu poate să creeze, prin ea însăși, obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, nu poate fi invocată ca atare împotriva sa<sup>37</sup>.

110. Rezultă că, atunci când o dispoziție a unei directive îndeplinește condiția de fond referitoare la caracterul său necondiționat și suficient de precis, orice particular poate, în principiu, să se prevaleze de aceasta împotriva unei autorități statale (efect direct vertical), însă nu împotriva unui particular (efect direct orizontal).

108. Curtea a atribuit acest efect directivelor – deși nu reiese din textul articolului 249 CE că acestea conferă drepturi particularilor – datorită naturii lor obligatorii, cu scopul de a proteja efectul util al acestora și, mai ales, pentru motivul că statul membru în culpă nu poate opune particularilor neîn-

111. Curtea a subliniat în acest context că a accepta cel din urmă efect „ar echivala cu a recunoaște Comunității puterea de a edicta cu efect imediat obligații în sarcina particularilor, în condițiile în care Comunitatea nu deține această competență decât în cazurile

35 — A se vedea în special Hotărârea din 19 noiembrie 1991, Francovich și alții (C-6/90 și C-9/90, Rec., p. I-5357, punctul 11), și Hotărârea din 11 iulie 2002, Marks & Spencer (C-62/00, Rec., p. I-6325 punctul 25).

36 — A se vedea, printre altele, Hotărârea din 4 decembrie 1974, van Duyn (41/74, Rec., p. 1337, punctul 12), și Hotărârea din 5 aprilie 1979, Ratti (148/78, Rec., p. 1629, punctul 22).

37 — A se vedea, printre altele, Hotărârea Marshall, citată la nota de subsol 13, punctul 48, precum și Hotărârea din 14 iulie 1994, Faccini Dori (C-91/92, Rec., p. I-3325 punctul 20), și Hotărârea din 7 ianuarie 2004, Wells (C-201/02, Rec., p. I-723 punctul 56).



în care îi este conferită prerogativa adop-  
tării de regulamente”<sup>38</sup>. Curtea a arătat de  
asemenea că principiul securității juridice  
se opune ca directivele să creeze obligații în  
sarcina particularilor<sup>39</sup>.

112. Totuși, această normă generală trebuie  
nuanțată cel puțin cu privire la două aspecte.  
În primul rând, Curtea a recunoscut că  
„simple repercusiuni negative” asupra  
drepturilor terților, chiar dacă sunt certe,  
nu justifică faptul de a refuza unui parti-  
cular invocarea dispozițiilor unei directive  
împotriva statului membru în cauză<sup>40</sup>. În al  
doilea rând, conform anumitor precedente,  
un particular poate, chiar și în cadrul unui  
litigiu pur privat, în împrejurări determinate,  
să invoce o directivă pentru a obține înlătu-  
rarea normei naționale în litigiu („efect direct  
incident”)<sup>41</sup>.

113. Revenind la contextul prezentei cauze,  
vom examina mai întâi problema unei even-  
tuale obligații de a înlătura norma națională  
în litigiu având în vedere Directiva 2000/78.  
Ne vom concentra în continuare asupra

posibilei influențe a principiului general al  
nediscriminării pe motive de vârstă aplicat în  
Hotărârea Mangold.

114. În primul rând, considerăm că este  
neîndoielnic faptul că interdicția discrimi-  
nării pe motive de vârstă, astfel cum este  
enunțată în Directiva 2000/78 și, în special, la  
articolele 1 și 6 din aceasta, este suficient de  
precisă și de necondiționată pentru a înde-  
plini condițiile de fond ale efectului direct în  
ceea ce privește stabilirea unei vârste obliga-  
torii de pensionare. Este suficient să se arate  
că, potrivit jurisprudenței Curții, faptul că  
dispozițiile unei directive sunt supuse unor  
excepții sau, precum în prezenta cauză,  
prevăd motive de justificare nu înseamnă  
în sine neîndeplinirea condițiilor necesare  
pentru ca aceste dispoziții să producă un  
efect direct<sup>42</sup>.

115. În al doilea rând, din decizia de trimi-  
tere reiese că instanța națională – care invocă  
în special în această privință jurisprudența  
Tribunal Constitucional – ar trebui, în lipsa  
temeiului juridic expres furnizat în acest scop  
de dispoziția tranzitorie unică, să considere  
ilegală convenția colectivă care definește  
vârsta obligatorie de pensionare.

38 — A se vedea Hotărârea Faccini Dori, citată la nota de subsol 37, punctul 24.

39 — A se vedea Hotărârea Wells, citată la nota de subsol 37, punctul 56.

40 — A se vedea în special Hotărârea Wells, citată la nota de subsol 37, punctul 57.

41 — A se vedea în acest sens, printre altele, Hotărârea din 30 aprilie 1996, CIA Security International (C-194/94, Rec., p. I-2201), și Hotărârea din 26 septembrie 2000, Unilever (C-443/98, Rec., p. I-7535).

42 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții (C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 105), și Hotărârea din 17 februarie 2005, Linneweber și Akritidis (C-453/02 și C-462/02, Rec., p. I-1131, punctele 32-38).

116. Dacă această dispoziție ar fi înlăturată, conform ipotezei avute în vedere în prezenta trimitere preliminară, în temeiul interdicției discriminării pe motive de vârstă, instanța de trimitere ar trebui să considere ilegală convenția colectivă.

119. În lumina jurisprudenței expuse mai sus, am putea să ne întrebăm, mai întâi, dacă acest efect nu ar fi acceptabil în măsura în care ar fi analizat ca o simplă „repercusiune negativă” în sensul jurisprudenței Wells. Bineînțeles, distincția operată de Curte în această hotărâre între o situație caracterizată printr-o „obligație de stat [...] direct legată de executarea unei alte obligații care revine, în temeiul acestei directive, unui terț” și „simple repercusiuni negative asupra drepturilor terților” este foarte subtilă<sup>43</sup>.

117. În procedura principală, domnul Palacios contestă actul prin care angajatorul său, Cortefiel, l-a informat cu privire la încetarea contractului său de muncă pe motiv de pensionare. Suntem așadar, în mod evident, în prezența unui raport contractual orizontal care implică drepturi și obligații reciproce în materie de muncă. O decizie a instanței de trimitere în care s-ar concluziona că pretenția domnului Palacios este întemeiată și că încetarea raportului de muncă (bazată pe dispoziția tranzitorie unică și pe convenția colectivă) nu este valabilă i-ar cauza un prejudiciu societății Cortefiel, pentru că ar impune acesteia obligația de a restabili raportul de muncă sau, dacă este cazul, de a suporta alte consecințe, precum acordarea unei despăgubiri.

120. Trebuie observat totuși că Hotărârea Wells implica un raport triunghiular, în sensul că aceasta viza, înainte de toate, garantarea executării, de către statul membru, a unei obligații care rezultă dintr-o directivă, impactul asupra particularului nefiind decât un efect colateral al acestei obligații.

118. Astfel, în prezentul context, invocarea directivei ar însemna mod clar impunerea unui fel de obligație unui alt particular, în speță fostul angajator.

121. Desigur, prezenta ipoteză ar putea, teoretic, să fie considerată ca reprezentând o situație triunghiulară, în sensul că directiva ar fi în fapt invocată împotriva dispoziției tranzitorii unice și a convenției colective,

43 — A se vedea hotărârea Wells, citată la nota de subsol 37, punctele 56 și 57.

și anume împotriva statului, căruia îi revine obligația de transpunere corectă<sup>44</sup>.

decizia de trimitere, pensionarea obligatorie ar fi ilegală în lipsa temeiului juridic.

122. Totuși, această abordare ar depăși, fără îndoială, logica Hotărârii Wells și ar putea, în principiu, să fie aplicată practic tuturor raporturilor juridice orizontale, întrucât, în definitiv, raporturile contractuale de drept privat se bazează întotdeauna pe dreptul (contractelor) statal sau trebuie să se conformeze întotdeauna normelor acestuia. Într-un caz precum cel din speță, ni se pare mai adecvat să considerăm impunerea unei obligații unui particular drept o consecință directă a invocării directivei, și nu numai drept un efect secundar al acestei invocări împotriva statului.

124. Această discuție privește distincția – bine cunoscută în doctrină, dar prezentă de asemenea într-o anumită măsură în jurisprudență – între efectul de „excludere” și efectul de „substituire” produs prin invocarea unei directive. Conform aceste distincții, nu este posibilă invocarea unei directive într-un litigiu între persoane private decât dacă aceasta are doar efectul de „a elimina” dispozițiile naționale contrare cu scopul de lăsa loc altor norme naționale pe care reclamantul își poate ulterior întemeia pretențiile. Din acest punct de vedere, directiva nu se substituie ea însăși, pe fond, regulii naționale contrare sau, pentru a folosi termenii jurisprudenței Marshall și Faccini Dori<sup>45</sup>, „nu poate prin ea însăși să creeze obligații în sarcina unui particular”.

123. Problema efectului direct orizontal a fost de asemenea dezbătută între părți din perspectiva diferită a implicațiilor speciale pe care recunoașterea efectului direct al directivei le-ar produce asupra prezentei cauze. Domnul Palacios încearcă să invoce Directiva 2000/78 în scopul de a obține neaplicarea dispoziției tranzitorii unice și de a beneficia, în locul acesteia, de legislația națională generală, potrivit căreia, astfel cum reiese din

125. Este adevărat că, potrivit acestei abordări, efectul direct este avut în vedere nu atât din perspectiva „invocabilității” sau a situației juridice a particularilor în raport cu directivele, ci mai degrabă din perspectiva supremației dreptului comunitar și a obligației „obiective” care revine în general instanțelor naționale – precum și tuturor entităților publice ale statelor membre – de

44 — Am putea adăuga că noțiunea „stat”, astfel cum Curtea a definit-o în raport cu efectul direct vertical, este suficient de largă pentru a acoperi de asemenea partenerii sociali, în măsura în care, prin încheierea unor convenții colective, aceștia îndeplinesc o misiune publică. A se vedea în această privință în special Hotărârea din 12 iulie 1990, Foster și alții (C-188/89, Rec., p. I-3313 punctul 18).

45 — A se vedea punctul 109 de mai sus.

a adopta măsurile necesare obținerii rezultatului impus de o directivă și, în special, de a înlătura aplicarea normelor naționale neconforme cu aceasta<sup>46</sup>.

126. Totuși, în opinia noastră, ceea ce este decisiv cu privire, în special, la principiul securității juridice este faptul de a stabili dacă se aduce atingere situației juridice a unui particular ca urmare a invocării unei directive, indiferent dacă acest efect negativ, din punct de vedere tehnic, rezultă din simpla excludere a normei naționale contrare în cauză sau din înlocuirea acesteia cu directiva.

127. În opinia noastră, nu ar putea fi așadar admis argumentul potrivit căruia, în cazuri precum cel în speță, s-ar recunoaște directivelor cel puțin un efect de „excludere”<sup>47</sup>.

128. Desigur, în hotărâri precum Hotărârea CIA Security International și Hotărârea Unilever, Curtea pare să fi acceptat existența acestui efect și să fi înlăturat aplicarea unor norme naționale în litigiile dintre particulari<sup>48</sup>. Totuși, considerăm că aceste hotărâri

trebuie să fie interpretate în lumina contextului lor specific, dat fiind că acestea se raportează la directive care enunță obligații de drept public de natură tehnică sau procedurală și care, prin urmare, nu sunt deloc comparabile, în opinia noastră, cu directiva în cauză în speță.

129. În sfârșit, trebuie subliniat că, în cauza Pfeiffer și alții, care privea un litigiu între persoane private, Curtea nu a înlăturat, conform jurisprudenței Simmenthal<sup>49</sup>, dispoziția națională privind durata de muncă în cauză, chiar dacă acest lucru ar fi fost suficient pentru obținerea rezultatului urmărit. Curtea a preferat să facă trimitere la obligația de bază, general aplicabilă și mai puțin „invasivă”, în temeiul căreia statele membre sunt obligate să adopte o interpretare a legislației naționale conformă dreptului comunitar<sup>50</sup>.

130. Acest lucru înseamnă că, imediat după Hotărârea Pfeiffer și alții, Curtea a abandonat poziția sa precedentă privind absența efectului direct orizontal al directivelor, declarând, în Hotărârea Mangold<sup>51</sup>, că îi revine instanței naționale sarcina de a lăsa neaplicată orice dispoziție a legii naționale contrară

46 — A se vedea în această privință Hotărârea din 22 iunie 1989, Fratelli Costanzo (103/88, Rec., p. 1839, punctul 33), și Hotărârea din 24 octombrie 1996, Kraaijeveld și alții (C-72/95, Rec., p. I-5403, punctele 55-61).

47 — A se vedea de asemenea în acest sens Concluziile avocatului general Tizzano în cauza Mangold, citată la nota de subsol 4, punctul 106.

48 — Hotărârile citate anterior CIA Security International, punctele 54 și 55, și Unilever, punctele 49-52.

49 — Hotărârea din 9 martie 1978 (106/77, Rec., p. 629).

50 — A se vedea Hotărârea Pfeiffer și alții, citată la nota de subsol 42, punctele 107-117.

51 — Hotărârea citată la nota de subsol 4, punctul 77.

dreptului comunitar, conform jurisprudenței Simmenthal<sup>52</sup>?

motive de vârstă<sup>54</sup>, dar și modul în care a aplicat acest principiu.

131. În urma unei analize mai atente, considerăm că nu este acesta cazul în realitate. De fapt, aplicarea principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă este cel care a determinat Curtea, în Hotărârea Mangold, să decidă în acest sens. Poate fi util de subliniat, în această privință, că, în răspunsul la a doua întrebare, consacrată compatibilității normei naționale cu dreptul comunitar, Curtea a făcut trimitere în special la Directiva 2000/78, declarând totodată, la punctul următor, ca răspuns la a treia întrebare, că îi revine instanței naționale sarcina de a asigura efectul deplin al „principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă”<sup>53</sup>.

134. Nu susținem ideea că principiilor generale de drept le-ar lipsi, în orice împrejurare, condițiile de fond care le-ar permite să producă un efect direct (de a fi necondiționate și suficient de precise). Considerăm că noțiunea de principiu general este mai degrabă legată de o formă de normă specială decât de un anume conținut: aceasta descrie o sursă de drept care poate include norme mai mult sau mai puțin complete, cu un conținut foarte variabil, de la maximele de interpretare la normele de sine stătătoare, de exemplu, drepturile fundamentale și baza foarte dezvoltată a principiilor generale de procedură și de bună administrare.

132. În interpretarea noastră privind Hotărârea Mangold, Curtea nu a recunoscut așadar efectul direct orizontal al Directivei 2000/78; dimpotrivă, aceasta a evitat lipsa unui astfel de efect, recunoscând un efect direct principiului general al dreptului corespunzător.

135. Desigur, rolul principiilor generale variază de asemenea în funcție de principiul în cauză și de contextul în care este utilizat. Principiile generale pot servi, de exemplu, drept criterii de interpretare, drept mijloace imediate de evaluare a validității actelor comunitare sau pot fi chiar invocate ca exemplu în cadrul unui recurs sau al unei acțiuni în anulare<sup>55</sup>.

133. Adoptând această abordare, Curtea a pornit pe un drum foarte nesigur în ceea ce privește nu numai problema existenței unui principiu general al nediscriminării pe

52 — Hotărârea citată la nota de subsol 49, punctul 21.

53 — Hotărârea citată la nota de subsol 4, punctul 78 și dispozitivul, al doilea răspuns.

54 — A se vedea punctele 79-97 de mai sus.

55 — Pentru o vedere de ansamblu asupra statutului și a rolului drepturilor fundamentale în calitate de principii generale de drept comunitar, a se vedea Concluziile avocatului general Stix-Hackl în cauza Omega (Hotărârea din 14 octombrie 2004, C-36/02, Rec., p. I-9609, punctele 48-66).

136. Totuși, trebuie subliniat că, în general, în circumstanțe precum cele din prezenta cauză, în care a fost adoptată o directivă, un astfel de act de drept comunitar derivat poate fi interpretat și apreciat în lumina principiilor generale pe care se întemeiază. Principiile generale de drept – pe care Curtea le consideră, în temeiul articolului 220 CE, parte integrantă a dreptului comunitar primar – sunt prin urmare puse în aplicare prin intermediul actelor cu putere de lege comunitare specifice. Această abordare corespunde în fapt celei pe care Curtea a urmat-o în Hotărârea Rodríguez Caballero<sup>56</sup>, la care aceasta a făcut trimitere în Hotărârea Mangold<sup>57</sup>. În această cauză, principiul general al egalității și al nediscriminării nu a fost aplicat în mod autonom, ci drept mijloc de interpretare a Directivei 80/987/CEE a Consiliului<sup>58</sup>.

independent de acest act cu putere de lege ar putea totuși crea o situație problematică.

138. Această abordare nu numai că ar suscita preocupări serioase în materie de securitate juridică, dar ar și repune în discuție repartizarea competențelor între Comunitate și statele membre, precum și, în general, atribuirea puterilor în temeiul tratatului. Trebuie amintit în această privință că articolul 13 CE a rezervat în mod expres Consiliului, acționând în cadrul procedurii prevăzute la acest articol, posibilitatea de a lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate, în special, pe vârstă – ceea ce acesta a ales să facă prin intermediul unei directive. În opinia noastră, limitările pe care acest act comunitar specific le implică, în special în ceea ce privește efectul direct orizontal, nu trebuie așadar repuse în discuție prin recurgerea la un principiu general.

137. A inversa aproape în totalitate această noțiune, recunoscând unui principiu general al dreptului comunitar, care, precum cel în discuție, poate fi considerat ca fiind stipulat într-un act cu putere de lege comunitar specific<sup>59</sup>, un grad de autonomie în așa fel încât acesta ar putea fi invocat în locul sau

139. Având în vedere toate considerațiile precedente, concluzionăm că, dacă interdicția discriminării pe motive de vârstă, astfel cum rezultă din Directiva 2000/78 sau, dacă este cazul, dintr-un principiu general al dreptului comunitar corespunzător, este considerată ca opunându-se unei norme naționale precum dispoziția tranzitorie unică, instanța națională nu ar fi obligată să înlăture aplicarea acestei norme.

56 — Hotărârea din 12 decembrie 2002 (C-442/00, Rec., p. I-11915).

57 — A se vedea în special răspunsul furnizat de Curte la punctul 40 al acestei hotărâri.

58 — Directiva din 20 octombrie 1980 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția lucrătorilor salariați în caz de insolabilitate a angajatorului (JO L 283, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 197).

59 — A se vedea punctul 99 de mai sus.

## V — Concluzie

140. În lumina celor menționate mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare după cum urmează:

„Principiul nediscriminării pe motive de vârstă enunțat la articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78 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 nu se opune unei legi naționale (în cazul de față, primul paragraf al dispoziției tranzitorii unice din Legea nr. 14/2005 din 1 iulie 2005 privind clauzele convențiilor colective referitoare la împlinirea vârstei normale de pensionare) în sensul căreia sunt considerate ca fiind valabile clauzele de pensionare obligatorii care figurează în convențiile colective și care impun, drept unice condiții, ca lucrătorul să fi împlinit vârsta normală de pensionare și să îndeplinească celelalte criterii prevăzute de legislația în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv.”