



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
PEDRO CRUZ VILLALÓN
prezentate la 29 noiembrie 2012¹

Cauza C-427/11

**Margaret Kenny,
Patricia Quinn,
Nuala Condon,
Eileen Norton,
Ursula Ennis,
Loretta Barrett,
Joan Healy,
Kathleen Coyne,
Sharon Fitzpatrick,
Breda Fitzpatrick,
Sandra Hennelly,
Marian Troy,
Antoinette Fitzpatrick,
Helena Gatley
împotriva
Minister for Justice, Equality and Law Reform,
Minister for Finance,
Commissioner of An Garda Síochána**

[cerere de decizie preliminară formulată de High Court (Irlanda)]

„Egalitate de remunerare — Discriminare pe motive de sex — Directiva 75/117/CEE —
Discriminare indirectă — Justificare obiectivă — Negocieri colective”

1. High Court din Republica Irlanda a adresat o serie de întrebări care privesc obligația angajatorului de a furniza justificări „în împrejurări în care *prima facie* există o discriminare indirectă pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea”. High Court solicită să se stabilească de asemenea dacă și în ce măsură interesul menținerii unor bune relații de muncă poate constitui, printre altele, un criteriu legitim de justificare.

2. În acest context, prezenta cerere de decizie preliminară oferă o nouă ocazie de a reveni asupra câtorva aspecte foarte concrete ale jurisprudenței Curții în domeniul discriminării indirecte pe motive de sex². Primul aspect privește problema definirii termenilor de referință pornind de la care trebuie să se verifice aprecierea egalității (*tertium comparationis*); al doilea aspect se referă la evaluarea comparativă a drepturilor și a intereselor contradictorii care există în situația foarte specială a reorganizării administrative care implică o nouă repartizare a unor funcții în domenii de activitate în care predomină lucrătorii aparținând unuia sau altuia dintre sexe.

¹ — Limba originală: spaniola.

² — O listă încă actuală de hotărâri relevante în materie poate fi găsită în Hotărârea din 3 octombrie 2006, Cadman (C-17/05, Rec., p. I-9583).

I – Cadrul juridic

A – Dreptul Uniunii

3. Articolul 13 din Directiva 75/117³ prevede următoarele:

„Principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, prevăzut la articolul 119 din tratat, denumit în continuare «principiul egalității de remunerare», implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă socotită de valoare egală, eliminarea oricărei discriminări pe criterii de sex, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

În special, atunci când se utilizează un sistem de clasificare profesională pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem se întemeiază pe criterii comune lucrătorilor de sex masculin și feminin și este stabilit astfel încât să excludă discriminarea pe criteriul sexului.”

4. Articolul 3 din Directiva 75/117 prevede:

„Statele membre introduc în ordinele lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărui lucrător care se consideră lezat prin neaplicarea principiului egalității de remunerare să își realizeze drepturile pe cale judiciară, după ce a recurs, eventual, la alte autorități competente.”

5. Articolul 4 din aceeași directivă prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca dispozițiile cuprinse în convenții colective, baremuri sau acorduri salariale ori contracte individuale de muncă care sunt contrare principiului egalității de remunerare să fie sau să poată fi declarate nule sau să poată fi modificate.”

6. Articolul 6 din directiva menționată are următorul cuprins:

„În conformitate cu condițiile lor interne și cu sistemele lor juridice, statele membre iau măsurile necesare pentru a garanta aplicarea principiului egalității de remunerare. Statele membre garantează disponibilitatea unor mijloace eficiente care să permită respectarea acestui principiu.”

7. Directiva 75/117 a fost abrogată, cu efect de la 15 august 2009, prin Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și al Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă⁴, care prevede că trimiterile la dispozițiile abrogate se interpretează ca trimiteri la noua directivă (articolul 34).

8. În conformitate cu articolul 2 alineatul (1) litera (b), discriminarea indirectă este definită în acest sens ca „situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar defavoriza în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare”⁵.

3 — Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p.19, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 156).

4 — JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262.

5 — Definiție care, potrivit jurisprudenței Curții, este echivalentă cu cea cuprinsă în articolul 2 alineatul (2) din Directiva 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex (JO L 14, p. 6, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 32) și la articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și al Consiliului din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 269, p. 15, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 143).

B – Dreptul național

9. Legile privind egalitatea în muncă din 1998 și din 2004 (Employment Equality Acts) interzic discriminarea pe motive de sex la încadrarea în muncă⁶. Partea a III-a din Legea din 1998 se referă la egalitatea de tratament între bărbați și femei. Articolul 18 alineatul 1 litera (g), în modul său de redactare actual, prevede următoarele:

„Sub rezerva literei (b), în sensul prezentei părți, «A» și «B» reprezintă două persoane de sex opus astfel încât, atunci când A este o persoană de sex feminin, B este o persoană de sex masculin și invers.”

10. Articolul 19 alineatele 1, 4 și 5, în modul său de redactare actual, prevede următoarele:

„1. În contractul de muncă al lui A se va prevedea că, sub rezerva prezentei legi, A va avea dreptul în orice moment la aceeași remunerație pentru munca pentru care a fost încadrat ca B, care, la acel moment sau la orice moment relevant, a fost încadrat pentru a efectua aceeași muncă pentru același angajator sau pentru un angajator asociat.

[...]

4.

- (a) Există discriminare indirectă atunci când o dispoziție aparent neutră plasează persoane de un anumit sex (fie A, fie B) într-o situație mai puțin favorabilă din punctul de vedere al remunerației față de alți angajați ai aceluiași angajator.
- (b) Atunci când se aplică litera (a), se va considera, în sensul alineatului 1, că persoanele menționate la această literă respectă sau, dacă este cazul, nu respectă dispoziția în discuție, în funcție de beneficiarul remunerației mai mari, cu excepția cazurilor în care dispoziția este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.
- (c) În orice procedură, statisticile sunt admisibile în vederea stabilirii aspectului dacă acest alineat se aplică în legătură cu A sau B.

5. Sub rezerva alineatului 4, nicio dispoziție a prezentei părți nu va împiedica un angajator să plătească, pentru alte motive decât cele bazate pe sex, remunerații la niveluri diferite unor lucrători diferiți.”

II – Situația de fapt

11. Recurențele din procedura principală sunt funcționare de carieră la Department of Justice, Equality and Law Reform și desfășoară activități administrative în cadrul An Garda Síochána (serviciile de poliție națională irlandeză, denumite în continuare „Garda”). Desfășoară de asemenea activități administrative funcționari din cadrul Garda (denumiți în continuare „persoane de referință”). Există de fapt posturi administrative specifice rezervate pentru acești funcționari de poliție, denumite posturi „desemnate” sau „rezervate”. Remunerația ambelor grupe depinde de categoria de funcționari căreia îi aparțin.

⁶ — Employment Equality Act din 1998 a abrogat și a înlocuit legislația anterioară care a transpus în legislația irlandeză, printre altele, Directiva 75/117. Equality Act din 2004 a modificat Legea din 1998 pentru a transpune în legislația irlandeză anumite directive în materie de egalitate.

12. Sindicatul la care sunt afiliate reclamantele a formulat mai multe cereri în temeiul Legilor privind egalitatea în muncă din 1998 și din 2004 la Equality Tribunal, care, prin decizia din 22 noiembrie 2005, a admis cererea a șapte dintre cele paisprezece reclamante.

13. Toate părțile din procedură au declarat apel împotriva deciziei pronunțate de Equality Tribunal în fața Labour Court (Tribunalul pentru litigii de muncă). În esență, intimații au susținut a) că cererile priveau o discriminare directă, b) că apelantele primeau remunerația aferentă gradului de funcționar administrativ în timp ce omologii lor, persoane de referință, primeau remunerația aplicabilă gradului lor ca membri ai Garda și că c) nivelurile lor diferite de remunerație erau justificate de motive distincte de diferența de sex, în conformitate cu articolul 19 alineatul 5 din Legea din 1998. În plus, în mod subsidiar, aceștia au arătat că, în ipoteza în care se va ajunge la concluzia existenței unei discriminări indirecte, diferența de remunerație era justificată în mod obiectiv în temeiul articolului 19 alineatul 4 din Legea din 1998. Apelantele, la rândul lor, au susținut, în esență, că era vorba despre o discriminare indirectă pentru care nu exista nicio justificare obiectivă.

14. Labour Court a decis că susținerile celor paisprezece apelante au fost în mod întemeiat considerate drept discriminare indirectă și că procentul de bărbați și de femei din cadrul grupelor relevante arată *prima facie* că există discriminare indirectă în ceea ce privește remunerarea. Cu acordul părților, Labour Court a decis să analizeze problema justificării obiective cu titlu preliminar. În acest sens, Curtea a prezumat, fără a afirma, că recurențele și persoanele de referință selectate sunt angajate în „activități similare” în sensul articolului 7 alineatul 1 din Legea din 1998. Această prezumție s-a limitat la apelante și la persoanele de referință.

15. Decizând astfel, Labour Court a solicitat intimaților să prezinte elemente de probă care să demonstreze existența unei justificări obiective. Aceștia au susținut că ocuparea de către membri ai Garda a posturilor administrative rezervate avea ca justificare obiectivă cerințele operaționale ale Garda și au precizat că este adecvat și necesar pentru satisfacerea acestor cerințe să se acorde funcționarilor de poliție care ocupă astfel de posturi remunerația corespunzătoare gradului lor.

16. Elementele de probă prezentate de intimați au arătat, în plus, că numărul de posturi desemnate a fost stabilit printr-o convenție de muncă încheiată între organele de conducere ale Garda și organismele reprezentative ale Garda și că al treilea intimat desemnat reducea numărul de posturi administrative desemnate ocupate de polițiști în colaborare cu organele reprezentative ale Garda. Procesul de reducere a posturilor este cunoscut sub denumirea de „atribuire a posturilor către funcționari civili” („civilianisation”). Intimații au admis că exista un număr mic de posturi ocupate de polițiști în legătură cu care nu exista o necesitate operațională reală de a recruta agenți de poliție calificați, însă au afirmat că aceste posturi nu erau reprezentative pentru ansamblul posturilor destinate membrilor organizației, pentru care erau necesare cunoștințe și experiență în domeniul de activitate al poliției.

17. În ceea ce privește situația de fapt din cauză, Labour Court a constatat că, la momentul la care au fost introduse cererile inițiale, în iulie 2000, existau 353 de posturi desemnate ocupate de polițiști, dintre care 279 erau ocupate de bărbați și 74 de femei. De asemenea, existau 761 de funcționari administrativi, în majoritate femei, care ocupau posturi administrative în cadrul Garda. Labour Court a constatat de asemenea că, la momentul ședinței desfășurate în fața Labour Court în mai 2007, numărul de posturi desemnate era de 298 și că politica intimaților era de a reduce acest număr la 219 de posturi de bază.

18. Printr-o hotărâre din 27 iulie 2007, Labour Court a admis apelul formulat de Minister for Justice, Equality and Law Reform. Instanța a statuat că desfășurarea activităților administrative de către funcționari de poliție răspunde atât cerințelor operaționale ale poliției, cât și necesității de punere în aplicare a procesului de „civilianisation” într-un mod și într-un ritm care să garanteze susținerea organelor reprezentative ale poliției. Potrivit instanței amintite, acesta este motivul pentru care polițiștii care desfășoară activități de birou primesc o remunerație care corespunde celei a

funcționarilor de poliție. Hotărârea constată de asemenea că, ținând seama de numărul redus de posturi „desemnate”, menținerea acordului cu organisme reprezentative până la încheierea procesului de „civilianisation” este o măsură proporțională în raport cu cerințele operaționale ale poliției.

19. Împotriva hotărârii pronunțate de Labour Court, apelantele au declarat recurs în fața High Court. Acestea au susținut că, pe baza elementelor de probă prezentate, nu se poate admite că discriminarea indirectă a fost justificată în mod obiectiv, întrucât cerințele operaționale invocate în această privință nu se pot aplica tuturor posturilor desemnate și nici tuturor persoanelor de referință alese ca termen de comparație. În opinia recurenților, cerința justificării obiective nu constă în a demonstra că lucrătorii de referință trebuie să primească o remunerație mai mare, ci ceea ce trebuie justificat este faptul că recurențele primesc o remunerație mai mică și că această remunerație mai mică constituie singura cale de a atinge obiectivele urmărite de intimați. În orice caz, interesul unor bune relații de muncă nu poate justifica încălcarea principiului egalității.

III – Întrebările adresate

20. În aceste condiții, High Court a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

„Prima întrebare:

În împrejurări în care *prima facie* există o discriminare indirectă pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea, cu încălcarea articolului 141 (devenit în prezent articolul 157 TFUE) și a Directivei 75/117/CEE a Consiliului, angajatorul trebuie să prezinte, pentru a demonstra existența unei justificări obiective:

- a) o justificare în ceea ce privește angajarea persoanelor de referință în posturile ocupate de acestea;
- b) o justificare a plății unei remunerații mai mari către persoanele de referință sau
- c) o justificare a plății unei remunerații mai mici către recurenți?

A doua întrebare:

În împrejurări în care *prima facie* există o discriminare indirectă pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea, angajatorul trebuie să prezinte, pentru a demonstra existența justificării obiective, justificări cu privire la:

- a) persoanele de referință specifice citate de recurenți și/sau
- b) posturile persoanelor de referință în ansamblul lor?

A treia întrebare

În cazul unui răspuns afirmativ la a doua întrebare litera b), justificarea obiectivă este dovedită chiar dacă o astfel de justificare nu se aplică persoanelor de referință alese?

A patra întrebare

Labour Court a săvârșit o eroare de drept în ceea ce privește aspectele de drept comunitar atunci când a admis că «interesul unor bune relații de muncă» poate fi luat în considerare pentru a stabili dacă angajatorul poate justifica în mod obiectiv diferența în ceea ce privește remunerarea?

A cincea întrebare

În împrejurări în care *prima facie* există o discriminare indirectă pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea, justificarea obiectivă poate fi stabilită luându-se ca bază preocupările intimatului în ceea ce privește relațiile de muncă? Astfel de preocupări prezintă vreo relevanță în cadrul analizei justificării obiective?”

21. High Court afirmă că procedura principală ridică probleme importante de drept comunitar cu privire la care Curtea nu s-a pronunțat în mod expres, în pofida jurisprudenței stabilite începând cu Hotărârea din 13 mai 1986, *Bilka*⁷.

IV – Procedura în fața Curții

22. Cererea de decizie preliminară a fost înregistrată la grefa Curții la 16 august 2011.

23. Au prezentat observații scrise recurente din procedura principală, guvernele Spaniei și Irlandei, precum și Comisia.

24. La ședință, care s-a desfășurat la 12 iulie 2012, au participat, prezentându-și argumentele oral, recurente din procedura principală, reprezentanții guvernului irlandez și ai Comisiei.

V – Argumente

25. Recurente din procedura principală au arătat că, în pofida faptului că efectuează aceeași muncă precum funcționarii de poliție care ocupă posturi „desemnate” sau „rezervate”, aceștia din urmă primesc o remunerație mai mare în calitatea lor de polițiști. În opinia recurentelor, intimații nu au făcut dovada niciunuia dintre motivele invocate pentru a justifica existența acestor posturi „desemnate”, de exemplu, că titularii acestor posturi trebuie să elaboreze planuri de menținere a ordinii sau că astfel de posturi sunt necesare pentru a asigura continuitatea serviciului sau comunicarea cu organizații internaționale care nu colaborează decât cu polițiștii. Mai mult, s-a stabilit că unii polițiști îndeplinesc funcții care nu implică exercitarea de competențe polițienești și că în anumite cazuri sarcinile lor sunt interschimbabile cu cele ale funcționarilor civili.

26. În privința primei întrebări adresate, recurente susțin că angajatorul trebuie să justifice faptul că le acordă o remunerație mai mică și, dacă este cazul, că asigurarea eficienței operaționale a poliției nu poate fi asigurată prin alte mijloace. În ceea ce privește a doua și a treia întrebare, recurente susțin că justificarea trebuie să se refere la persoanele de referință pe care le-au citat în mod expres, care, precum ele înseși, nu ocupă posturi administrative din cadrul poliției care să necesite competențe în domeniul poliției. În sfârșit, cu privire la a patra și la a cincea întrebare, recurente afirmă că interesul unor bune relații de muncă nu poate justifica diferența de remunerație.

27. Guvernul irlandez începe prin a arăta că ministerul nu a admis că recurente și persoanele de referință efectuează aceeași muncă, susținând că diferența de remunerație este justificată de alte motive decât sexul. Munca echivalentă nu este, în orice caz, decât o ipoteză formulată de Labour Court în interesul procedurii.

28. Referitor la prima întrebare, guvernul irlandez susține că ceea ce trebuie să facă obiectul justificării este dispoziția, criteriul sau practica aparent neutră care defavorizează femeile, nu însă o remunerație concretă sau încadrarea în muncă a anumitor persoane de referință. În acest caz, practica în litigiu constă în a ocupa posturile administrative cu funcționari de poliție, în interesul serviciului, plătindu-le

⁷ — Cauza 170/84, Rec., p. 1607.

remunerația aferentă gradului lor. În ceea ce privește a doua întrebare, guvernul irlandez consideră că justificarea trebuie să privească totalitatea posturilor de referință și că, de îndată ce s-a dovedit că practica adoptată este justificată, împrejurarea că afectează un număr mai mare de femei nu ar fi suficientă pentru a dovedi că ea constituie o încălcare a articolului 157 TFUE. În ceea ce privește a treia întrebare, guvernul irlandez susține că Labour Court a reținut că justificarea trebuie să se refere la totalitatea posturilor administrative, constatând că anumite funcții implică cunoștințe și experiență în domeniul de activitate al poliției, că este necesar să se asigure continuitatea în serviciu sau că, pentru motive operaționale, numărul de posturi „desemnate” nu poate fi mai mic de 219. În sfârșit, în opinia guvernului irlandez, nu există niciun motiv pentru care considerațiile legate de relațiile de muncă nu ar trebui luate în considerare în acest context, cu toate că Labour Court a procedat astfel numai în privința numărului redus de posturi „desemnate” care nu sunt strict necesare. Prin urmare, acest criteriu nu a fost relevant în mod general.

29. În opinia guvernului spaniol, în ceea ce privește primele trei întrebări, justificarea trebuie să privească diferența de remunerație dintre recurente și persoanele de referință, lăsând deoparte alte persoane care ocupă posturi „desemnate”. În sfârșit, guvernul spaniol consideră că interesul unor bune relații de muncă nu constituie o justificare suficientă pentru a se deroga de la dreptul la egalitate în ceea ce privește remunerația.

30. La rândul său, Comisia susține, în legătură cu primele trei întrebări, că orice diferență de remunerație trebuie justificată obiectiv și că în speță trebuie să se explice cum au fost ocupate posturile de către persoanele de referință. În opinia Comisiei, dacă s-ar dovedi că activitatea desfășurată este aceeași – cum este situația polițiștilor care au ocupat ani de-a rândul un post administrativ fără să fi îndeplinit sarcini de menținere a ordinii –, diferența de remunerație ar fi greu de justificat. În orice caz, Comisia consideră că justificarea trebuie să privească diferența de remunerație pentru o muncă similară, iar nu faptul că o grupă sau alta primește o remunerație mai mare sau mai mică. În acest sens, justificarea trebuie circumscrisă la grupa de persoane care desfășoară o muncă similară cu aceea a recurentelor. În ceea ce privește a patra și a cincea întrebare, Comisia afirmă că dorința de dialog social nu exonerează angajatorul de necesitatea de a justifica în mod obiectiv diferențele de remunerație atunci când *prima facie* există o discriminare pe motive de sex.

VI – Aprecieri

A – Observație introductivă

31. Pentru a delimita obiectul prezentei proceduri, trebuie să se țină seama de faptul că instanța de trimitere nu așteaptă din partea Curții un răspuns cu privire aspectul dacă discriminarea pe motive de sex invocată de recurente din procedura principală există sau nu există. Dacă acestea au suferit sau nu au suferit o astfel de discriminare este, în orice caz, o problemă de competența instanțelor irlandeze.

32. Atunci când a adresat întrebările preliminare, High Court a precizat în mod expres că a procedat astfel „în împrejurări în care *prima facie* există o discriminare indirectă pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea”. Discriminarea este, prin urmare, o simplă ipoteză utilizată ca punct de plecare pentru a defini contextul în care trebuie înțelese întrebările adresate. Așadar, nu este vorba despre a examina problema egalității, ci despre a răspunde la întrebări foarte precise în legătură cu definirea condițiilor care fac posibilă o astfel de apreciere.

33. Cele cinci întrebări adresate de High Court pot fi grupate, în opinia noastră, în trei categorii.

34. În prima categorie s-ar încadra prima dintre întrebările adresate, aceea dacă, în împrejurări precum cele din cauză, angajatorul trebuie să justifice a) că anumite posturi sunt ocupate de persoane luate de recurențe drept persoane de referință b) că persoanele în cauză primesc o remunerație mai mare sau, c) că recurențele primesc o remunerație mai mică. Fiecare dintre aceste ipoteze se referă la diferența de tratament care constituie eventual o discriminare. Se întreabă, în fond, *ce trebuie să se justifice*: faptul că anumite persoane ocupă anumite posturi sau diferențele de remunerație constatate între persoane diferite?

35. A doua categorie ar urma să cuprindă a doua și a treia întrebare, prin intermediul cărora se solicită să se stabilească dacă justificarea cerută trebuie să se refere a) la persoanele de referință citate în mod expres sau b) la ansamblul posturilor ocupate de acești lucrători și în ce măsură. Adresând aceste întrebări, High Court dorește să afle, în ultimă instanță, *care este termenul subiectiv de comparație* relevant în vederea aprecierii egalității necesare pentru a se pronunța cu privire la realitatea discriminării invocate de recurențe.

36. În sfârșit, a patra și a cincea întrebare ar urma să fie incluse în a treia categorie, referitoare la valoarea justificativă a interesului bunelor relații de muncă. High Court dorește să afle în această privință dacă acest interes poate constitui o justificare obiectivă acceptabilă pentru diferența în discuție. Prin urmare, îndoiala exprimată de instanța de trimitere cu privire la acest aspect nu se referă la un aspect foarte concret al unuia dintre elementele constitutive ale aprecierii egalității: justificarea unei diferențe de tratament criticată ca discriminatorie. Instanța de trimitere nu urmărește în niciun caz să obțină un răspuns cu privire la caracterul justificabil al diferenței în discuție și nici cu privire la valoarea justificativă concretă a interesului invocat în mod izolat; aceasta solicită numai să se stabilească dacă și în ce măsură interesul bunelor relații de muncă poate să fie unul dintre criteriile care trebuie utilizate pentru a se aprecia dacă diferența de remunerație este justificată în mod obiectiv.

37. În aceste condiții, obiectul prezentei proceduri se rezumă, în opinia noastră, la trei dintre elementele care alcătuiesc structura proprie a aprecierii egalității: a) diferența de tratament care trebuie justificată b) *tertium comparationis*, care permite, prin comparație, să se stabilească existența tratamentului diferit și c) valoarea justificativă a eventualelor criterii pe baza cărora se întemeiază diferența de tratament despre care se pretinde că este discriminatorie⁸.

B – Diferența de tratament

38. Astfel cum rezultă din decizia de trimitere, polițiștii care ocupă așa-numitele posturi „desemnate” sau „rezervate” primesc o remunerație mai mare decât cea a recurentelor din procedura principală ca urmare a apartenenței lor la Garda. Remunerația mai mare nu este, așadar, legată de postul „desemnat” sau „rezervat”, acesta fiind în realitate un post administrativ echivalent cu cele ocupate de reclamante, independent de faptul că în anumite cazuri este vorba de posturi administrative care, întrucât implică existența unor competențe polițienești propriu-zise, nu pot fi ocupate decât de funcționari de poliție. Însă, nici cele care pot fi denumite „posturi administrative cu aspecte polițienești” nu determină *per se* o remunerație mai mare, având în vedere că, și în aceste cazuri, remunerația mai mare este consecința faptului că funcționarii care le ocupă au calitatea de polițiști.

39. Considerăm, așadar, că nu ar avea prea mult sens să se justifice ocuparea unor posturi care nu determină, în sine, o diferență de remunerație.

8 — Cu privire la structura tipică a aprecierii egalității a se vedea printre altele Alexy, R., „Das allgemeine Gleichheitsrecht”, în *Theorie der Grundrechte*, Suhrkamp, Frankfurt am Main, ediția a cincea, 2006, p. 357-393, și Sachs, M., „Zur dogmatischen Struktur der Gleichheitsrechte als Abwehrrechte”, în *DÖV*, 1984, p. 411-419.

40. Ceea ce trebuie să se justifice însă este împrejurarea că, pe lângă situația celor pe care le-am denumit „posturi administrative cu aspecte polițienești”, există în cadrul Gardă o serie de posturi administrative care, pornind de la ipoteza că implică o activitate care nu este fundamental diferită, determină o remunerație diferită ca urmare a categoriei de funcționari care le ocupă și că, în plus, acest motiv se traduce în practică printr-o diferență care aduce un prejudiciu în special femeilor, conducând, prin urmare, în mod indirect, la o discriminare pe motive de sex.

41. De aceea, în opinia noastră, justificarea trebuie să se refere în mod exclusiv la diferența de remunerație. Dacă perspectiva din care se examinează această diferență este aceea a remunerației mai mari sau aceea a remunerației mai mici este, în opinia noastră, un aspect lipsit de relevanță. Ceea ce este important este diferența în sine. Odată ce s-a constatat că există o diferență și, în caz afirmativ, s-a dovedit caracterul ei discriminatoriu, în urma aprecierii egalității, va trebui să se asigure restabilirea egalității și să se decidă astfel dacă diferența trebuie corectată prin ajustarea remunerațiilor într-un sens sau în celălalt, cu alte cuvinte, mărină remunerația celor care sunt plătiți mai puțin, diminuând remunerația funcționarilor care sunt mai bine plătiți sau, în sfârșit, aducând atât remunerația unora, cât și a celorlalți la un nivel intermediar. De asemenea, va trebui atunci să se abordeze alte aspecte privind restabilirea egalității, precum, în special, desfășurarea în timp a punerii sale în aplicare. În orice caz, în cauzele principale nu s-a ajuns la etapa aprecierii egalității, iar acest aspect nu face, cu atât mai puțin, obiectul prezentei proceduri în fața Curții.

42. Prin urmare, ca o primă concluzie, propunem Curții să răspundă la prima întrebare în sensul că atunci când *prima facie* există o discriminare indirectă pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea, angajatorul trebuie să justifice existența unor remunerații diferite pentru una sau alta dintre grupe precizând repartitia pe sexe în fiecare dintre acestea, fără a fi necesar să se stabilească dacă anomalia rezidă în remunerațiile mai mari sau în remunerațiile mai mici. În prezenta cauză, elementul determinant este disparitatea dintre cele două grupe.

C – *Identificarea tertium comparationis*

43. A doua și a treia întrebare se referă la termenul de comparație la care trebuie să se raporteze instanța de trimitere pentru a stabili dacă recurențele din procedura principală fac obiectul unui tratament discriminatoriu.

44. Aproape că nu mai este necesar, în opinia noastră, să precizăm că egalitatea este, prin definiție, un principiu relativ sau relațional. Dreptul la egalitate nu este decât dreptul de a fi tratat în același mod ca o persoană care se află într-o situație juridică echivalentă. Prin urmare, este vorba despre un drept care presupune întotdeauna o comparație între cel puțin două persoane, obiecte, împrejurări sau situații.

45. Invocarea unei diferențe de tratament presupune întotdeauna o comparație cu un terț care, deși se află într-o situație echivalentă cu acela care o invocă, este tratat în mod diferit. Posibilitatea de a invoca un *tertium comparationis* susceptibil să dovedească pretinsa diferență constituie, așadar, elementul determinant pentru însăși dovada acestei diferențe. Dacă în urma comparației rezultă o diferență, realitatea acesteia depinde de identificarea corectă a elementelor comparate.

46. Ne aflăm pe un teren care se apropie foarte mult de cel al sarcinii probei în domeniul egalității. Furnizarea unui termen de comparație adecvat pentru constatarea existenței unei diferențe nu constituie, propriu-zis, dovada că a existat o discriminare. Aceasta constituie mai degrabă premisa acestei dovezi, întrucât dacă discriminarea este orice diferență de tratament pentru care nu există o justificare rezonabilă, *tertium comparationis* este termenul de comparație prin intermediul căruia se manifestă diferența care trebuie să fie justificată.

47. Sarcina probei împrejurării că există o diferență de tratament revine persoanei care afirmă că diferența în cauză este nejustificată sau discriminatorie. În această privință se aplică, prin urmare, criteriile subliniate de Curte în legătură cu sarcina probei în materie de inegalitate. Trebuie amintit că, citând din Hotărârea din 26 iunie 2001, Brunnhofer⁹, „revine în mod normal persoanei care invocă fapte în susținerea unei cereri sarcina de a aduce dovada realității lor. Sarcina de a aduce dovada existenței unei discriminări salariale pe motive de sex revine, așadar, lucrătorului care, considerându-se victima unei astfel de discriminări, inițiază o acțiune jurisdicțională împotriva angajatorului său pentru a obține dispariția acesteia (a se vedea Hotărârea din 27 octombrie 1993, Enderby, C-127/92, Rec., p. I-5535, punctul 13)”.

48. Revine, prin urmare, recurentelor din litigiul principal sarcina să dovedească, în primul rând, existența unei diferențe de tratament, prezentând în acest scop un termen de comparație valabil care să demonstreze existența unei grupe de persoane care, într-o situație echivalentă cu situația lor, face obiectul unui diferențe de tratament în ceea ce privește remunerația.

49. Odată ce s-a stabilit diferența, va trebui să se facă dovada faptului că aceasta este sau nu este discriminatorie, altfel spus, dacă este sau nu este justificată. În ceea ce privește determinarea *tertium comparationis*, aprecierea egalității se realizează însă la momentul la care este identificată diferența.

50. În opinia noastră, în împrejurările cauzei principale, problema nu este atât dacă termenul de comparație relevant trebuie să îl constituie persoanele de referință citate în mod expres de recurente sau ansamblul posturilor de referință – și, în această a doua situație, care ar fi consecințele în cazul în care eventuala justificare a diferenței în raport cu aceste posturi nu s-ar extinde și la persoanele indicate de recurente. În opinia noastră, elementul determinant este mai curând faptul că recurente au putut demonstra existența unui număr reprezentativ de lucrători care, cu toate că efectuează o muncă echivalentă cu cea depusă de ele, primesc totuși o remunerație mai mare.

51. Astfel a statuat Curtea în Hotărârea Brunnhofer, citată anterior, declarând că angajatorul are obligația de a dovedi că politica lui salarială nu este discriminatorie „odată ce lucrătoarea dovedește, în raport cu un număr relativ important de salariați, că remunerația medie a lucrătoarelor este mai mică decât cea a lucrătorilor de sex masculin (Hotărârea din 17 octombrie 1989, Danfoss, 109/88, Rec., p. 3199, punctul 16)”¹⁰.

52. Ceea ce contează, în definitiv, este că recurente au fost capabile să furnizeze un termen de comparație adecvat în vederea constatării existenței „un[ui] număr relativ important de lucrători” care, deși efectuează aceeași muncă precum recurente, primesc o remunerație mai mare.

53. Este vorba, așadar, despre problema evaluării probelor prezentate în cadrul procedurii și, prin urmare, despre un aspect a cărui soluționare este de competența instanțelor naționale. În acest sens, este aplicabilă în cauză jurisprudența constantă a Curții cu privire la forța probantă a datelor statistice prezentate în cadrul unei proceduri pentru a dovedi existența unei discriminări indirecte. După cum a statuat Curtea în Hotărârea din 27 octombrie 1993, Enderby¹¹, „[r]evine instanței naționale sarcina de a aprecia dacă se pot lua în considerare datele statistice menționate, cu alte cuvinte, dacă acestea privesc un număr suficient de indivizi, dacă nu constituie expresia unor fenomene pur fortuite sau conjuncturale și dacă, în general, sunt semnificative”.

54. Într-o situație de discriminare indirectă pe motive de sex, precum cea din speță, revine recurentelor sarcina de a prezenta elemente de probă suficiente privind existența unei diferențe în legătură cu care se afirmă că defavorizează, în practică, în special femeile. După cum am arătat, ele trebuie să dovedească faptul că există un număr „relativ important” sau „suficient” de lucrători de sex

9 — C-381/99, Rec., p. I-4961, punctul 52).

10 — Hotărârea Brunnhofer, punctul 54.

11 — Citată anterior, punctul 17.

masculin care, deși efectuează o muncă echivalentă, primesc o remunerație mai mare decât acestea și, în general, decât remunerația primită de o grupă de persoane constituită în majoritate din lucrătoare. Recurentele trebuie să procedeze astfel încât să se poată ajunge la concluzia că nu este vorba despre un fenomen „fortuit” sau „conjunctural”, ci mai curând structural sau caracteristic unui sistem de remunerare care este discriminatoriu în mod intrinsec.

55. Cu siguranță, aspectul dacă această apreciere a realității diferenței invocate se face pe baza unei comparații între situația recurentelor și aceea a persoanelor determinate menționate de acestea sau între situația recurentelor și aceea a persoanelor care ocupă ansamblul posturilor „desemnate” sau „rezervate” constituie o problemă care trebuie soluționată de instanța națională. Ceea ce este relevant, în opinia noastră, este faptul că, pornind de la datele prezentate de recurente, instanța națională va fi în măsură să ajungă la convingerea (în conformitate cu regulile aplicabile administrării probelor în dreptul procesual intern) potrivit căreia diferența invocată există cu adevărat, din moment ce un număr vădit reprezentativ de lucrători care efectuează aceeași muncă precum recurentele primesc, cu toate acestea, o remunerație mai mare.

56. În consecință, ca o a doua concluzie, trebuie să se propună Curții să răspundă la a doua și la a treia întrebare în sensul că, în împrejurări în care *prima facie* există o discriminare indirectă pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea, angajatorul trebuie să prezinte o justificare în legătură cu un număr semnificativ de lucrători care efectuează aceeași muncă precum recurentele.

D – Câteva considerații cu privire la justificarea diferențelor apărute în procesul de reorganizare a condițiilor de muncă

57. Prin intermediul celei de a patra și al celei de a cincea întrebări, High Court dorește să se stabilească dacă interesul bunelor relații de muncă poate constitui o justificare obiectivă acceptabilă pentru diferența de remunerație examinată. După cum am menționat deja, instanța de trimitere nu solicită un răspuns cu privire la valoarea justificativă concretă a interesului invocat în mod izolat. Aceasta solicită să se stabilească doar dacă și în ce măsură interesul bunelor relații de muncă poate să facă parte dintre criteriile utilizate pentru a se aprecia dacă diferența de remunerație este justificată în mod obiectiv.

58. Înainte de examinarea acestui aspect, trebuie precizat că, în opinia noastră, comparația dintre modurile de redactare a celor două întrebări suscită o oarecare perplexitate. Astfel, prin intermediul primei dintre acestea se dorește să se afle dacă „Labour Court a săvârșit o eroare de drept în ceea ce privește aspectele de drept comunitar atunci când a admis că «interesul unor bune relații de muncă» poate fi luat în considerare pentru a stabili dacă angajatorul poate justifica în mod obiectiv diferența în ceea ce privește remunerarea”. Prin intermediul celei de a doua se solicită, în schimb, să se stabilească dacă, în împrejurările cauzei, „justificarea obiectivă poate fi stabilită luându-se ca bază preocupările intimatului în ceea ce privește relațiile de muncă”, adăugându-se întrebarea dacă aceste preocupări prezintă „vreo relevanță în cadrul analizei justificării obiective”.

59. Mărturisim că ni se pare întrucâtva dificil să sesizăm diferența subtilă de sens dintre cele două întrebări. Suntem de părere că, în realitate, trebuie considerat că se adresează o singură întrebare cu privire la valoarea justificativă a interesului unor bune relații de muncă, fiecare dintre cele două întrebări referindu-se la gradul sau la calitatea eventuală a forței probante a respectivului interes. Astfel, întrebând dacă acest interes „poate fi luat în considerare” pentru a se stabili dacă diferența în ceea ce privește remunerarea este justificată în mod obiectiv, High Court pune problema dacă se poate acorda, pur și simplu, o valoare acestui criteriu. În schimb, prin intermediul întrebării dacă justificarea obiectivă poate fi stabilită „în raport cu preocupările intimatului în ceea ce privește relațiile de muncă”, instanța ridică problema dacă interesul menționat poate nu numai să fie luat în considerare, printre alte elemente, ca un element justificativ, ci poate să constituie chiar fundamentul („baza”) acestei justificări.

60. Putem afirma din acest moment că, în opinia noastră, această a doua posibilitate este inacceptabilă.
61. Trebuie să începem expunerea motivelor care ne-au condus la această soluție prin a aminti condițiile în care menținerea unor bune relații de muncă a devenit un interes important.
62. Astfel, diferența de remunerație invocată de recurentele din litigiul principal pare să se fi ivit ca o consecință a unui proces de reorganizare a Garda, în temeiul căruia anumite posturi administrative ocupate în mod tradițional de funcționari de poliție trebuie în prezent să fie ocupate de funcționari civili. Diferența de remunerație rezultă din împrejurarea că, în timp ce aceștia din urmă sunt remunerați în calitate de civili, cei din prima categorie continuă să fie remunerați ca polițiști, astfel încât diferența nu are legătură cu postul, ci cu categoria de funcționari care îl ocupă.
63. Ca justificare obiectivă pentru această diferență, autoritățile de poliție invocă faptul că era necesar să se mențină nivelul de remunerație al polițiștilor în scopul ca aceia dintre ei care ocupă posturi administrative să nu fie defavorizați în raport cu ceilalți funcționari de poliție. Astfel, acordul încheiat în acest sens cu organizațiile reprezentative al acestora pare să fi avut un rol determinant în reușita procesului de reorganizare al Garda.
64. După cum am avut ocazia să susținem în Concluziile prezentate la 19 mai 2011 în cauza Prigge și alții¹², „autonomia negocierii colective merită o protecție adecvată în cadrul Uniunii”. În mod evident, caracterul adecvat al acestei protecții trebuie să includă respectarea cerințelor principiului egalității. Pe lângă faptul că este garantat și în cadrul titlului III din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, acest principiu, în varianta sa privind dreptul de a nu suferi o discriminare salarială pe motive de sex, este proclamat la articolul 157 TFUE ca unul dintre principiile care „fac parte dintre principiile fundamentale ale Comunității”¹³.
65. În cauza Prigge și alții am amintit că „o jurisprudență bogată reafirmă că nu sunt excluse din domeniul de aplicare al dispozițiilor privind libertățile protejate de tratat convențiile colective” și, în special, că „principiul interdicției discriminărilor salariale între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, astfel cum este consacrat de tratate (articolele 119 CE și 141 CE și, ulterior, actualul articol 157 TFUE) și de dreptul derivat, se aplică convențiilor, întrucât este vorba despre o normă imperativă”¹⁴.
66. Aceasta exclude, în opinia noastră, ca cele convenite în cadrul negocierii cu reprezentanții poliției să poată constitui un motiv suficient pentru justificarea obiectivă a unei diferențe precum cea analizată în cauza principală.
67. Desigur, nu se întreabă în mod specific dacă acordul încheiat cu reprezentanții poliției poate produce acest efect. Este însă clar că, în cuprinsul întrebării în cauză, respectarea celor convenite este o condiție necesară pentru menținerea bunelor relații care fac obiectul interesului care ar putea justifica diferența în discuție.

12 — Punctul 46 (Hotărârea din 13 septembrie 2011, C-447/09, Rep., p. I-8003).

13 — Hotărârea Cadman, citată anterior, punctul 28. Cât despre articolul 157 TFUE, acesta a fost definit ca „dispoziția fundamentală în ceea ce privește egalitatea de tratament în dreptul muncii” (Kreber, S., „Art. 157, Rn. 1”, în Callies/Ruffert, *EUV.AEUV Kommentar*, C.H. Beck, ediția a patra, München, 2011).

14 — Punctul 45. Sunt citate Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne (43/75, Rec., p. 455, punctul 39), Hotărârea din 8 noiembrie 1983, Comisia/Regatul Unit (C-165/82, Rec., p. 3431, punctul 11), Hotărârea din 27 iunie 1990, Kowalska, (C-33/89, Rec., p. I-2591, punctul 12), Hotărârea din 7 februarie 1991, Nimz (C-184/89, Rec., p. I-297, punctul 11), Hotărârea din 21 octombrie 1999, Lewen, (C-333/97, Rec., p. I-7243, punctul 26), Hotărârea din 18 noiembrie 2004, Sass, (C-284/02, Rec., p. I-11143, punctul 25), și Hotărârea din 9 decembrie 2004, Hlozek, (C-19/02, Rec., p. I-11491, punctul 43).

68. În opinia noastră, este cert că acest interes, care este în principiu perfect legitim, nu poate constitui, prin el însuși, o bază suficientă pentru a justifica o diferență de remunerație pe motive de sex¹⁵.

69. Aceasta nu exclude ca, împreună cu alte criterii, acest interes să poată contribui la formarea unei justificări acceptabile. Este de competența instanței naționale să stabilească dacă în prezenta cauză suntem în prezența unei astfel de combinații de motive. Tot instanța națională este aceea care trebuie să aprecieze ponderea relativă care trebuie acordată interesului concret în discuție.

70. Cu toate acestea, Curtea nu poate omite să sublinieze că, în împrejurările cauzei, această pondere relativă trebuie să depindă de timpul consacrat reorganizării administrative în cursul căreia s-a produs și s-a menținut diferența de remunerație în discuție.

71. În opinia noastră, nu se poate acorda aceeași valoare interesului unor bune relații de muncă atunci când reorganizarea care le poate aduce atingere constituie, prin caracterul său subit și prin forța sa, un atac mai serios la adresa drepturilor și așteptărilor persoanelor în cauză față de situația în care reorganizarea se prelungește în timp, astfel încât consecințele sale sunt atenuate printr-o punere în aplicare previzibilă, gradată și programată.

72. Revine, prin urmare, instanțelor irlandeze sarcina de a evalua comparativ importanța acestui interes în cadrul unui proces de reorganizare care, inițiat în ultimul deceniu al secolului trecut, se traduce în prezent în rezultatele care se desprind din informațiile furnizate de părți în cursul procedurii.

73. Prin urmare, ca o a treia și ultimă concluzie, vom propune Curții să răspundă la a patra și la a cincea întrebare în sensul că, în împrejurări în care *prima facie* există o discriminare indirectă pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea, nu se poate stabili că există o justificare obiectivă luându-se ca bază numai interesul unor bune relații de muncă. Un astfel de interes poate prezenta însă o anumită relevanță în cadrul analizei justificării obiective, întotdeauna în funcție de contextul în care se invocă interesul menționat.”

VII – Concluzie

74. Având în vedere considerațiile prezentate, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de High Court după cum urmează:

- „1) „În împrejurări în care *prima facie* există o discriminare indirectă pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea, cu încălcarea dispozițiilor articolului 141 CE (devenit în prezent articolul 157 TFUE) și ale Directivei 75/117/CEE a Consiliului, pentru a demonstra existența unei justificări obiective, angajatorul este obligat să prezinte o justificare pentru diferența de remunerație ca atare.
- 2) În împrejurări în care *prima facie* există o discriminare indirectă pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea, angajatorul trebuie să prezinte o justificare în legătură cu un număr semnificativ de lucrători care efectuează aceeași muncă precum persoanele care o invocă.

15 — Cu privire la justificarea acestei diferențe, a se vedea în general Hervey, T. K., „EC law on justifications for sex discrimination in working life”, în *Collective bargaining, discrimination, social security and European integration, Bulletin of comparative labour relations*, 48, 2003, p. 103-152.

- 3) În împrejurări în care prima facie există o discriminare indirectă pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea, nu se poate stabili că există o justificare obiectivă luându-se ca bază numai interesul unor bune relații de muncă. Acest interes poate prezenta o anumită relevanță în cadrul analizei justificării obiective, întotdeauna în funcție de contextul în care se invocă interesul menționat.”