



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
JULIANE KOKOTT
prezentate la 7 februarie 2013¹

Cauza C-476/11

**HK Danmark, acționând în numele lui Glennie Kristensen
împotriva
Experian A/S**

[cerere de decizie preliminară formulată de Vestre Landsret (Danemarca)]

„Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Directiva 2000/78/CE — Principiul nediscriminării pe motive de vârstă — Regimuri profesionale de securitate socială — Contribuții achitate de angajator pentru pensiile ocupaționale — Sistem cu contribuții definite — Eșalonarea nivelului contribuției în funcție de vârstă — Articolul 6 alineatul (2) din directivă — Domeniul de aplicare al excepției”

I – Introducere

1. Este permis ca o întreprindere să eșaloneze în funcție de vârsta angajatului său contribuțiile angajatorului pentru pensia ocupațională sau în acest caz este vorba despre o discriminare nelegală pe motive de vârstă? Aceasta este întrebarea care se pune în cererea de decizie preliminară formulată de Vestre Landsret, care oferă Curții ocazia să își precizeze jurisprudența referitoare la discriminarea pe motive de vârstă².

2. În concret, Vestre Landsret solicită să se stabilească dacă un regim de pensii ocupaționale, care prevede o eșalonare a nivelului contribuției în funcție de vârstă, intră sub incidența articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78/CE privind egalitatea de tratament³. Curtea este chemată pentru prima dată să interpreteze această dispoziție⁴.

1 — Limba originală: germana.

2 — A se vedea în acest sens în special Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Rep., p. I-8531), precum și Hotărârea din 12 octombrie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (denumită în continuare „Andersen”, C-499/08, Rep., p. I-9343), și Hotărârea din 6 decembrie 2012, Odar (C-152/11).

3 — Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7.

4 — Un alt aspect al articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 face obiectul cauzei C-546/11, Toftgaard. În acest sens, a se vedea Concluziile noastre prezentate astăzi în această cauză.

II – Cadrul juridic

A – Dreptul Uniunii

3. Cadrul juridic aplicabil este definit de Directiva 2000/78. Conform articolului 1, obiectivul acestei directive este:

„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.”

4. Articolul 2 din Directiva 2000/78, intitulat „Conceptul de discriminare”, prevede următoarele:

„(1) 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.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

[...]”.

5. Domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 este definit la articolul 3:

„(1) În limitele competențelor conferite Comunității, interzicerea discriminării se aplică tuturor persoanelor, atât din sectorul public, cât și din cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

[...]

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

[...]

(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.

[...]”.

6. Articolul 6 din Directiva 2000/78, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”, prevede următoarele:

„(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. Tratatamentul 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;
- (b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

[...]

(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 – Dreptul național

7. În Danemarca, Directiva 2000/78 a fost transpusă în dreptul intern prin Legea privind nediscriminarea în cadrul pieței muncii (Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. sau Forskelsbehandlingslov, denumită în continuare „Legea privind nediscriminarea”)⁵.

8. Articolul 1 din Legea privind nediscriminarea cuprinde o definiție a noțiunii de discriminare, care corespunde cu cea prevăzută la articolul 2 din directivă. La articolul 2 alineatul 1 se interzice orice discriminare a angajaților, printre altele, în legătură cu recrutarea, cu concedierea și cu salarizarea. În cazul unei discriminări salariale, alineatul 3 prevede dreptul la plata unei compensații.

9. Articolul 6a din Legea privind nediscriminarea transpune în dreptul intern articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78. Acesta are următorul cuprins:

„Fără a aduce atingere articolelor 2-5, prezenta lege nu se opune stabilirii unor limite de vârstă pentru aderare la regimurile profesionale de securitate socială sau utilizării, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale. Utilizarea criteriilor de vârstă nu trebuie să se traducă prin discriminări pe motive de sex.”

5 — Legea nr. 459 din 12 iunie 1996. Prin Legea de modificare nr. 1417 din 22 decembrie 2004 au fost introduse criteriile de vârstă și de handicap în Legea privind nediscriminarea. Legea nr. 1417 a intrat în vigoare la 28 decembrie 2004.

III – Situația de fapt și întrebările preliminare

10. Din luna noiembrie 2007 și până în luna octombrie 2008, doamna Kristensen a fost angajată la Experian A/S (denumită în continuare „Experian”), în calitate de lucrător în cadrul departamentului relații-clienți.

11. Experian dispune de un sistem de pensii ocupaționale. Pentru Experian nu există o obligație legală sau contractuală de a asigura angajaților o pensie pentru limită de vârstă. Sistemul se bazează pe contractul de muncă încheiat între Experian și salariații săi. Afilierea la regimul de pensie ocupațională este obligatorie pentru toți angajații Experian și începe automat după o vechime în muncă de nouă luni. Sistemul prevede că Experian plătește două treimi din contribuție, iar salariatul plătește treimea rămasă. Nivelul contribuțiilor se stabilește sub forma unei cote procentuale din salariul de bază și se eșalonează după cum urmează:

- în cazul salariaților cu vârsta sub 35 de ani: contribuția lucrătorului este de 3 %, iar contribuția Experian este de 6 %;
- în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 35 și 45 de ani: contribuția lucrătorului este de 4 %, iar contribuția Experian este de 8 %;
- în cazul salariaților cu vârsta peste 45 de ani: contribuția lucrătorului este de 5 %, iar contribuția Experian este de 10 %.

12. La data începerii raportului de muncă, doamna Kristensen avea vârsta de 29 de ani. Prin urmare, astfel cum era prevăzut în contractul de muncă, Experian a plătit contribuția pentru pensiile ocupaționale de 6 % din salariul de bază al acesteia. Remunerația lunară a doamnei Kristensen era compusă din salariul de bază lunar convenit, în cuantum de 21 500 DKK, la care se adăuga contribuția la pensie din partea angajatorului, de 6%, astfel încât salariul acesteia era în cuantum de 22 790 DKK pe lună. Dacă doamna Kristensen ar fi avut vârsta cuprinsă între 35 și 45 de ani, ar fi încasat, dată fiind contribuția mai mare la pensie plătită de angajator, salariul lunar de 23 220 DKK, iar dacă ar fi avut vârsta peste 45 de ani ar fi încasat un salariu lunar de 23 650 DKK.

13. Reclamantul din procedura principală, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund Danmark (HK)⁶, în calitate de mandatar al doamnei Kristensen, consideră că în acest mod se încalcă principiul nediscriminării pe motive de vârstă prevăzut la articolul 2 din Legea privind nediscriminarea și solicită o despăgubire, precum și restituirea contribuțiilor la pensie.

14. În opinia instanței de trimitere, se pune întrebarea dacă interpretarea propusă de Experian, potrivit căreia contribuțiile la pensie eșalonate în funcție de vârstă sunt admise în conformitate cu articolul 6a din Legea privind nediscriminarea, este compatibilă cu articolul 6 alineatul (2) din directivă.

15. Așadar, prin ordonanța din 14 septembrie 2011, primită la grefa Curții la 19 septembrie 2011, Vestre Landsret a suspendat procedura și a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Excepția prevăzută la articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că autorizează statele membre să excludă în general regimurile profesionale de securitate socială din sfera de aplicare a interdicției cu privire la discriminarea directă sau indirectă pe motive de vârstă prevăzută la articolul 2 din directivă, cu condiția ca aceasta să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex?

6 — Asociația angajaților din sectorul comercial și administrativ din Danemarca.

- 2) Excepția prevăzută la articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că nu se opune posibilității ca un stat membru să mențină în vigoare un regim juridic potrivit căruia angajatorul poate plăti, ca parte a remunerației, contribuții la pensie eșalonate în funcție de vârstă și care implică, de exemplu, faptul că angajatorul plătește o contribuție la pensie de 6 % pentru lucrătorii cu vârsta sub 35 de ani, de 8 % pentru lucrătorii cu vârsta cuprinsă între 35 și 44 de ani și de 10 % pentru lucrătorii cu vârsta peste 45 de ani, cu condiția ca aceasta să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex?”

IV – Procedura în fața Curții

16. În afară de HK și Experian, în procedura în fața Curții au prezentat observații scrise și orale guvernul danez și Comisia Europeană. În plus, în cadrul procedurii scrise au participat guvernele german, olandez și spaniol.

V – Apreciere juridică

Cu privire la prima întrebare preliminară

17. În legătura cu prima întrebare preliminară formulată de Vestre Landsret avem îndoieli, ca de altfel și Comisia, în ceea ce privește relevanța întrebării pentru soluționarea litigiului. Astfel, aspectul dacă sistemul de pensii în discuție intră sub incidența directivei rezultă din răspunsul Curții la a doua întrebare preliminară, astfel încât pentru soluționarea litigiului principal nu este necesară interpretarea mai generală a articolului 6 alineatul (2). Prin urmare, nu vom răspunde la prima întrebare preliminară.

Cu privire la a doua întrebare preliminară

18. Prin intermediul celei de a doua întrebări preliminare, Vestre Landsret urmărește să afle dacă directiva permite unui stat membru să mențină în vigoare regimul juridic potrivit căruia, în cadrul unui sistem de pensii ocupaționale, angajatorul poate să prevadă o eșalonare a cuantumului contribuției în funcție de vârstă.

19. Directiva 2000/78 interzice, în principiu, discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, însă la articolul 6 permite statelor membre să prevadă în unele cazuri că anumite măsuri nu reprezintă o discriminare pe motive de vârstă. Danemarca a făcut uz de această autorizare în ceea ce privește articolul 6 alineatul (2) și a preluat dispoziția în dreptul național sub forma articolului 6a din Legea privind nediscriminarea. Din cererea de decizie preliminară rezultă că Ministerul Muncii din Danemarca interpretează articolul 6a din Legea privind nediscriminarea în sensul că un sistem de pensii ocupaționale precum cel al Experian intră sub incidența acestui articol și, în consecință, este permis.

20. Se pune, prin urmare, întrebarea dacă această interpretare este compatibilă cu articolul 6 alineatul (2) din directivă. În esență trebuie, așadar, să se examineze dacă un sistem de asigurări de pensii precum cel practicat de Experian poate intra sub incidența articolului 6 alineatul (2).

1. Aplicabilitatea directivei

21. Trebuie să se verifice mai întâi aplicabilitatea directivei. În conformitate cu articolul 3 alineatul (1) litera (c), directiva se aplică „în limitele competențelor conferite Comunității, [...] tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește [...] condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare”.

22. Totuși, având în vedere articolul 3 alineatul (3) coroborat cu considerentul (13), domeniul de aplicare al acestei directive nu acoperă regimurile de securitate socială și de protecție socială ale căror prestații nu pot fi asimilate unei remunerații în sensul atribuit acestui termen în aplicarea articolului 157 TFUE, și nici plățile de orice natură efectuate de către stat care au ca obiectiv accesul la încadrare în muncă sau menținerea lucrătorilor în funcție⁷.

23. Astfel cum arată Comisia și guvernul belgian, pentru aplicabilitatea directivei în cazul concret este, așadar, decisiv aspectul dacă contribuțiile la pensie plătite de angajator pot fi asimilate unei remunerații în sensul articolului 157 alineatul (2) TFUE⁸. În opinia noastră, aceasta este situația în speță.

24. Conform jurisprudenței constante a Curții, prin „remunerație” în sensul articolului 157 alineatul (2) TFUE se înțeleg „toate avantajele în numerar sau în natură, prezente sau viitoare, cu condiția să fie acordate, chiar dacă indirect, de către angajator lucrătorului în temeiul unui contract de muncă”⁹. Astfel cum a arătat recent avocatul general în Concluziile prezentate în cauza Römer¹⁰, Curtea interpretează în sens larg noțiunea „remunerație” care cuprinde, în special, toate tipurile de contribuții pentru pensii.

25. În ceea ce privește plățile legate de pensiile ocupaționale, Curtea a stabilit deja că acestea trebuie să fie considerate remunerație¹¹. Spre deosebire de cauza Barber¹² și de celelalte cauze citate¹³, prezenta cauză nu se referă la plata pensiei către un lucrător pensionat, ci la plățile curente de contribuții ale angajatorului la sistemul de pensii. În cazul plăților efectuate de Experian nu este vorba, așadar, despre prestații fixe către un lucrător (așa-numitele sisteme cu prestații definite), ci despre contribuții prestabilite la sistemul de pensii (așa-numitele sisteme cu contribuții definite). Totuși, și aceste contribuții trebuie să fie considerate o remunerație.

26. Pe de o parte, contribuțiile reprezintă un avantaj curent și actual, întrucât sunt plătite lunar fiecărui angajat al Experian după o vechime în întreprindere de nouă luni. Pe de altă parte, obligația de plată rezultă numai din contractul de muncă, iar plata contribuțiilor se efectuează exclusiv pentru salariații Experian¹⁴. Astfel, această contribuție este acordată numai în temeiul unui raport de muncă și drept contraprestație pentru activitatea desfășurată la Experian. Este adevărat că plata nu se efectuează direct către lucrătorul însuși, ci în contul său personal de asigurare de pensie. La întrebarea adresată de Curte în cadrul ședinței, Experian a declarat totuși că fiecare lucrător dispune personal de contul său de pensie și decide el însuși, împreună cu consultantul său pentru pensii, modul în care investește suma acumulată pentru a primi ulterior pensie. În consecință, plata contribuției trebuie considerată remunerație în sensul articolului 157 alineatul (2) TFUE¹⁵.

7 — A se vedea Hotărârea din 10 mai 2011, Römer (C-147/08, Rep., p. I-3591, punctul 32), și Hotărârea din 1 aprilie 2008, Maruko (C-267/06, Rep., p. I-1757, punctul 41).

8 — Întrucât în speță este vorba doar despre un sistem de pensii ocupaționale, iar nu despre o prestație a regimurilor de pensii de stat, respectiv un avantaj asimilat acestora, este evident că motivul de excludere în temeiul articolului 3 alineatul (3) din directivă nu este aplicabil. În plus, prestațiile nu sunt reglementate direct prin lege, ci exclusiv prin contractul de muncă și sunt valabile numai pentru o grupă specială de angajați, și anume angajații Experian, a se vedea Hotărârea din 17 mai 1990, Barber (C-262/88, Rec., p. I-1889, punctul 22).

9 — A se vedea Hotărârea din 25 mai 1971, Defrenne (80/70, Rec., p. 445, punctul 6), Hotărârea din 9 februarie 1982, Garland (12/81, Rec., p. 359, punctul 5), Hotărârea Barber (citată la nota de subsol 8, punctul 12), și Hotărârea Römer (citată la nota de subsol 7, punctul 32).

10 — Concluziile prezentate la 15 iulie 2010 în cauza Römer (citată la nota de subsol 7, punctul 54).

11 — A se vedea Hotărârea din 13 mai 1986, Bilka-Kaufhaus (170/84, Rec., p. 1607, punctul 22), Hotărârea Barber (citată la nota de subsol 8, punctul 28) și Hotărârea din 10 februarie 2000, Schröder (C-50/96, Rec., p. I-743, punctul 27). A se vedea și considerentul (13) al Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262), care are următorul cuprins: „Prin hotărârea din 17 mai 1990 în cauza nr. C-262/88, Curtea de Justiție a decis că toate formele de pensie ocupațională constituie un element de remunerație în sensul articolului 141 din tratat.”

12 — A se vedea Hotărârea Barber (citată la nota de subsol 8).

13 — A se vedea nota de subsol 11.

14 — A se vedea Hotărârea Barber (citată la nota de subsol 8, punctul 25).

15 — Această concluzie corespunde și Hotărârii Curții din 22 decembrie 1993, Neath (C-152/91, Rec., p. I-6935, punctul 29), în care, în ceea ce privește problema clasificării unei prestații ca remunerație, Curtea s-a referit la obligația contractuală concretă a angajatorului. În cazul Experian, potrivit contractului de muncă, este obligatorie numai plata contribuției, iar nu și plata ulterioară a unei pensii.

2. Diferența de tratament în sensul articolului 2 alineatul (2) din directivă

27. Astfel cum rezultă din cuprinsul articolului 1 coroborat cu articolul 2 alineatul (1), în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă directiva interzice atât discriminarea directă, cât și discriminarea indirectă pe motive de vârstă, prin discriminare înțelegându-se orice diferență de tratament nejustificată¹⁶.

28. În conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (a) coroborat cu articolul 1 din directivă, o discriminare directă pe motive de vârstă se produce atunci când pe motive de vârstă o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană; diferența de tratament este, așadar, legată în mod direct de vârstă.

29. Astfel cum arată instanța de trimitere, salariul lucrătorilor de la Experian se compune din salariul de bază al fiecăruia și din contribuția la pensie, eșalonată în funcție de vârstă. Întrucât în perioada în care și-a desfășurat activitatea la Experian, doamna Kristensen a avut vârsta sub 35 de ani, contribuția angajatorului pe care Experian a virat-o pentru aceasta la sistemul de pensii a fost de 6 % din salariul de bază al acesteia. Remunerările totale lunare ale doamnei Kristensen (salariu de bază + contribuția angajatorului de 6 %) au fost astfel mai mici decât acelea pe care le-ar fi primit un lucrător mai în vârstă (salariu de bază + contribuția angajatorului de 8 % pentru lucrătorii peste 35 de ani și de 10 % pentru angajații peste 45 de ani). Cuantumul mai redus al remunerățiilor și, în consecință, tratamentul mai puțin favorabil sunt legate în mod direct de vârstă. Prin urmare, sistemul de pensii ocupaționale de la Experian conduce la o diferență directă de tratament pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) coroborat cu articolul 1 din Directiva 2000/78.

3. Justificarea diferenței de tratament

30. Totuși, dacă diferența de tratament este justificată, atunci eșalonarea contribuțiilor la pensii nu reprezintă o discriminare inadmisibilă pe motive de vârstă.

a) Justificarea în conformitate cu articolul 6 alineatul (2) din directivă

31. Experian susține că sistemul de pensii intră sub incidența articolului 6 alineatul (2) și astfel ar fi justificat. HK susține punctul de vedere opus. HK arată de asemenea că articolul 6 alineatul (2) nu este deloc aplicabil în speță.

i) Cu privire la aplicabilitatea articolului 6 alineatul (2) din directivă

32. Articolul 6 alineatul (2) cuprinde o dispoziție privind tratamentele diferențiate pe motive de vârstă în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială. HK contestă aplicabilitatea acestei directive în prezenta cauză, invocând faptul că nu este vorba despre o discriminare în cadrul unui astfel de regim, ci numai despre o discriminare la o dată anterioară, și anume la data plății remunerației. Prin urmare, în opinia HK, Experian nu poate să invoce articolul 6 alineatul (2). Considerăm totuși că acest argument nu este convingător.

16 — În acest sens, a se vedea Concluziile noastre prezentate la 6 mai 2010 în cauza Andersen (citată la nota de subsol 2, punctul 28) și jurisprudența citată, precum și ultima teză din considerentul (25) al Directivei 2000/78: „Este, așadar, esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate [...] și discriminările care trebuie să fie interzise”.

33. Plata este efectuată de Experian sub formă de contribuție la pensia ocupațională în contul de asigurare de pensie al respectivului angajat. Astfel, este vorba fără îndoială despre o prestație în cadrul sistemului de pensii ocupaționale. După cum s-a arătat deja mai sus¹⁷, această plată trebuie considerată o remunerație în sensul articolului 157 alineatul (2) TFUE, ceea ce reprezintă condiția pentru aplicabilitatea directivei.

34. Dacă însă se susține, așa cum a arătat HK, că articolul 6 alineatul (2) nu este aplicabil atunci când prestațiile în cadrul unui regim profesional de securitate socială sunt remuneratii, articolul 6 alineatul (2) ar fi lipsit de orice conținut. Afirmarea aplicabilității directivei în cazul regimurilor profesionale de securitate socială ar avea întotdeauna automat drept consecință excluderea aplicabilității articolului 6 alineatul (2). Faptul că pentru aplicabilitatea în cazul unor astfel de regimuri directiva impune ca prestația concretă a angajatorului să fie asimilată unei remunerații și cuprinde totodată o derogare pentru regimurile profesionale de securitate socială arată că argumentul HK este eronat și că împrejurarea că o plată are caracter de remunerație nu poate conduce automat la excluderea aplicabilității articolului 6 alineatul (2).

35. Așadar, contribuția angajatorului reprezintă o prestație în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială, astfel încât articolul 6 alineatul (2) din directivă este aplicabil.

ii) Condițiile prevăzute la articolul 6 alineatul (2)

36. Se pune astfel întrebarea dacă sistemul de pensii ocupaționale în discuție este acoperit de această dispoziție. Articolul 6 alineatul (2) prevede trei variante¹⁸ în cadrul cărora este admisibilă utilizarea criteriilor de vârstă, și anume, în primul rând, stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială¹⁹, a unei vârste pentru aderare, în al doilea rând stabilirea unei vârste pentru admiterea la prestațiile de pensie sau de invaliditate și, în al treilea rând, utilizarea criteriilor de vârstă în calculele actuariale.

– Criteriile de vârstă utilizate la stabilirea condițiilor pentru aderare

37. Prima variantă prevăzută la articolul 6 alineatul (2) permite stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderarea la regimurile profesionale de securitate socială. În cazul cuantumului contribuției, tratamentul diferențiat în funcție de vârsta angajatului ar fi așadar justificat în cazul în care eșalonarea în funcție de vârstă ar fi o condiție pentru aderarea la regimul de asigurări de pensii de la Experian.

38. La interpretarea articolului 6 alineatul (2) trebuie să se țină seama de faptul că Directiva 2000/78 nu consacra ea însăși principiul egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, principiu care își are originea în diferite instrumente internaționale și tradiții constituționale comune statelor membre. Directiva nu are ca obiect decât stabilirea, în domeniile menționate, a unui cadru general pentru combaterea discriminărilor pe diferite motive, printre care se numără și vârsta²⁰. Curtea a recunoscut interzicerea discriminării pe motive de vârstă

17 — A se vedea punctul 22 din prezentele concluzii.

18 — Acest lucru este valabil cel puțin pentru versiunile directivei în limbile germană, franceză, engleză, spaniolă și italiană, pe care le-am comparat. Potrivit modului de redactare, versiunea în limba daneză cuprinde numai două variante, respectiv aderarea la regimurile profesionale de securitate socială („adgang til”) și utilizarea criteriilor de vârstă în calculele actuariale („anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger”). Această diferență nu prezintă însă relevanță în speță, întrucât stabilirea unor limite de vârstă pentru aderare este menționată și în versiunea în limba daneză a directivei, iar sistemul de pensii al Experian se întemeiază pe această primă variantă.

19 — Totuși, nu este cuprinsă aderarea la toate sistemele profesionale de securitate socială, ci numai la acelea care se referă la vârstă, respectiv la invaliditate; a se vedea în această privință Concluziile noastre prezentate astăzi în cauza C-546/11, Toftgaard.

20 — Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, Rec., p. I-9981, punctul 74), și Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci (C-555/07, Rep., p. I-365, punctul 20).

ca expresie a acestui principiu general al dreptului Uniunii²¹. Directiva 2000/78 doar concretizează acest principiu²². În plus, în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) TUE, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene are aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor. Articolul 21 alineatul (1) din cartă interzice „discriminarea de orice fel, bazată pe motive [...] [de] vârst[ă]”. Pentru acest motiv, trebuie în principiu ca excepțiile de la interzicerea discriminării să fie interpretate în mod restrictiv²³.

39. Prin urmare, în opinia HK și a guvernului spaniol, sistemul de pensii de la Experian nu ar fi acoperit de articolul 6 alineatul (2) din directivă. Aceștia invocă faptul că eșalonarea în funcție de vârstă nu privește „condiția” de aderare la regim. Întrucât după vechimea de nouă luni fiecare salariat aderă automat la sistemul de pensii ocupaționale, „condiția” de aderare este prevăzută independent de vârstă. În cazul eșalonării în funcție de vârstă este vorba mai curând despre o diferență de tratament în ceea ce privește modul de organizare a aderării la regim, adică în ceea ce privește „modul” în care se realizează aderarea, care nu este prevăzut la articolul 6 alineatul (2).

40. Cu toate acestea, împărtășim opinia Experian, a guvernelor german, belgian și olandez, precum și a Comisiei, conform căreia articolul 6 alineatul (2) este aplicabil în speță. Astfel cum au arătat în mod corect HK și Spania, excepțiile privind principiul nediscriminării trebuie să fie interpretate în mod restrictiv²⁴. Imperativul interpretării restrictive nu se opune însă unor astfel de măsuri, care sunt mai blânde decât măsurile care ar fi admisibile și în cazul unei interpretări restrictive. Or, aceasta este situația în speță.

41. Articolul 6 alineatul (2) din directivă permite, conform modului său clar de redactare, stabilirea unei vârste pentru aderarea la regimurile profesionale de securitate socială. Așadar, Experian putea să prevadă un sistem în care, de exemplu, angajații sub 35 de ani să fie excluși în mod categoric de la pensia ocupațională. Excluderea în totalitate de la aderare are fără îndoială consecințe mai mari pentru un lucrător decât aderarea prin plata unei contribuții mai mici.

42. Dacă însă chiar aderarea în sine poate fi condiționată de anumite limite de vârstă, atunci trebuie să fie admisibil și un regim la care pot să adere toți lucrătorii, independent de vârsta acestora, și care este diferențiat în funcție de vârstă numai în privința cuantumului concret al contribuției. În caz contrar, directiva ar conduce la concluzia contradictorie că o inegalitate de tratament într-o formă mai atenuată nu este admisă, în timp ce o inegalitate de tratament mai importantă este admisă.

43. Eșalonarea contribuției în funcție de vârstă, astfel cum este prevăzută de Experian, reprezintă o soluție mai puțin restrictivă decât stabilirea unor limite de vârstă de la care este exclusă categoric aderarea. Prin urmare, aceasta este inclusă în prima variantă prevăzută la articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78.

– Necesitatea unui control de proporționalitate suplimentar

44. Câțiva dintre participanții la procedură au contestat faptul că în cadrul articolului 6 alineatul (2) trebuie să se realizeze un control de proporționalitate. HK afirmă acest lucru, indicând că în cazul articolului 6 alineatul (2) este vorba despre o excepție de la principiul nediscriminării care trebuie să fie întotdeauna proporțională. Experian și guvernul danez susțin punctul de vedere contrar. Articolul 6 alineatul (2) conține o excepție „generală” de la principiul nediscriminării pe motive de vârstă, astfel încât nu ar fi necesar un control de proporționalitate. Împărtășim acest punct de vedere.

21 — A se vedea Hotărârea Mangold (citată la nota de subsol 20, punctul 75).

22 — A se vedea Hotărârea Küçükdeveci (citată la nota de subsol 20, punctul 21).

23 — A se vedea Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen (C-341/08, Rep., p. I-47, punctul 60).

24 — În acest sens, a se vedea de asemenea punctul 38 din prezentele concluzii.

45. În primul rând, modul de redactare a dispoziției, prin comparație cu cel al articolului 6 alineatul (1), pledează în favoarea acestei interpretări. În timp ce la articolul 6 alineatul (1) există necesitatea unui control de proporționalitate, la alineatul (2) lipsește o dispoziție corespunzătoare. Dacă legiuitorul ar fi prevăzut un control de proporționalitate suplimentar, acesta ar fi stabilit în mod expres acest lucru. Așadar rezultă, *per a contrario*, că în cadrul articolului 6 alineatul (2) nu este necesar un astfel de control de proporționalitate.

46. Această deosebire între alineatele (1) și (2) ale articolului 6 reiese chiar din geneza normei. În propunerea inițială de directivă au fost prevăzute mai întâi numai dispoziții cu privire la pensia pentru limită de vârstă sub forma unui alt subpunct la articolul 5²⁵ [care ulterior a devenit actualul articol 6 alineatul (1)]. Articolul 5 cuprindea în mod expres cerința ca diferențele de tratament să fie „justificate obiectiv și rezonabil printr-un obiectiv legitim și [să fie] adecvate și necesare pentru realizarea acestui obiectiv”. Și în versiunile ulterioare ale propunerii de directivă, dispozițiile cu privire la pensia ocupațională erau cuprinse la actualul articol 6 alineatul (1)²⁶ și erau astfel subordonate unui control de proporționalitate.

47. Astfel cum rezultă din documentul Consiliului Uniunii Europene din 20 octombrie 2000 (nr. 12494/00, p. 15), normele privind regimurile profesionale de securitate socială au fost introduse la alineatul (1) abia mai târziu și au fost în final reformulate într-un aliniat propriu [a se vedea propunerea pentru articolul 6 alineatul (3) din documentul Consiliului menționat mai sus, care corespunde actualului articol 6 alineatul (2)]. Totuși, formularea de la articolul 6 alineatul (1) privind controlul de proporționalitate nu a mai fost preluată. Cu această ocazie a fost introdus și considerentul (25) al directivei²⁷ care prevede că diferențele de tratament legate de vârstă necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre. Faptul că pentru regimurile profesionale de securitate socială legiuitorul a formulat un nou alineat, cu un mod de formulare diferit, arată că, față de măsurile prevăzute în cadrul articolului 6 alineatul (1), aceste regimuri sunt supuse altor condiții din perspectiva principiului nediscriminării. În caz contrar, exista posibilitatea de a se lăsa norma ca un alt subpunct în cadrul alineatului (1), respectiv de a se prevedea în mod expres un control de proporționalitate.

48. Economia directivei în ansamblu confirmă de asemenea această interpretare. Astfel cum a arătat guvernul danez, directiva cuprinde și alte norme care prevăd în mod explicit un control de proporționalitate, precum și altele care nu prevăd deloc această cerință. Astfel, de exemplu, la articolul 3 alineatul (4), care se referă la forțele armate, este prevăzută o excepție de la principiul nediscriminării pentru motive de vârstă, care nu impune în mod expres un control de proporționalitate. În schimb, articolul 4 alineatul (1) prevede că în viața profesională un tratament diferențiat nu constituie o discriminare atunci când „obiectivul este legitim, iar cerința este proporțională”. Legiuitorul a făcut astfel o distincție clară între situațiile care sunt în general excluse de la principiul nediscriminării și acelea care sunt supuse, în plus, unui control de proporționalitate.

25 — A se vedea articolul 5 literele (b) și (c) din Propunerea Comisiei de directivă a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă din 25 noiembrie 1999, COM(1999) 565 final, p. 23.

26 — A se vedea versiunea articolului 6 alineatul (1) din documentul Consiliului Uniunii Europene din 11 octombrie 2000 (nr. 12269/00, p. 15), care menționează deja noțiunea „regimuri profesionale de securitate socială”. Regimurile profesionale de securitate socială au fost menționate prima dată în documentul Consiliului Uniunii Europene din 1 martie 2000 [nr. 6434/00, p. 4, punctul (g) și articolul (5) litera (b)].

27 — A se vedea documentul Consiliului Uniunii Europene din 11 octombrie 2000 (nr. 12270/00 ADD 1, p. 5).

49. Această interpretare corespunde și finalității articolului 6 alineatul (2). Obiectivul dispoziției menționate este să înlăture obstacolele care se opun generalizării sistemelor de pensii ocupaționale și să garanteze buna funcționare a pensiilor ocupaționale. În plus, normele existente în diversele state membre sunt, pe de o parte, foarte diferite și, pe de altă parte, foarte complexe, astfel încât în această privință statele membre trebuie să dispună de o amplă marjă de apreciere²⁸.

50. De aici rezultă că, contrar opiniei HK, nu este necesar un control de proporționalitate suplimentar. În acest context, se poate pune întrebarea dacă articolul 6 alineatul (2) ar putea să încalce cartă, având în vedere că prevede o excepție globală de la principiul nediscriminării, fără să impună un control de proporționalitate. Totuși, valabilitatea dispoziției nu face obiectul prezentei cereri de decizie preliminară.

– Concluzie intermediară

51. În concluzie, trebuie să se constate faptul că sistemul de pensii practicat de Experian este cuprins în dispozițiile de la articolul 6 alineatul (2).

b) Justificarea în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) din directivă

52. În cazul în care Curtea nu împărtășește această opinie, se poate lua în considerare justificarea în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) din directivă. Această dispoziție a fost invocată în subsidiar de Experian. Este adevărat că instanța de trimitere nu a solicitat interpretarea articolului 6 alineatul (1) din directivă, însă, în subsidiar, pentru a i se putea oferi un răspuns util, în continuare ne vom prezenta poziția în acest sens.

53. În conformitate cu articolul 6 alineatul (1), 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 necesare²⁹. În definitiv, este important ca măsura care stă la bază să se întemeieze pe un obiectiv legitim și să reziste controlului de proporționalitate³⁰.

54. Instanța națională este singura care are competența de a aprecia situația de fapt din litigiul cu care este sesizată și de a interpreta dreptul național aplicabil. Aceasta trebuie să stabilească dacă și în ce măsură o dispoziție este justificată de obiective „legitime” în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Totuși, Curtea, pronunțându-se asupra unei trimiteri preliminare, poate să ofere precizări destinate să orienteze interpretarea pe care instanța națională o va efectua³¹.

28 — A se vedea în acest sens documentul Consiliului Uniunii Europene din 11 octombrie 2000 (nr. 12270/00, p. 3), în care Regatul Unit evidențiază această marjă de apreciere.

29 — A se vedea Hotărârea Odar (citată la nota de subsol 2, punctul 37).

30 — A se vedea în această privință punctele 42-47 din Concluziile noastre prezentate în cauza Andersen (citată la nota de subsol 2).

31 — Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England (C-388/07, Rep., p. I-1569, punctele 47 și 48), și Hotărârea din 23 noiembrie 2006, Asnef-Equifax și Administración del Estado (C-238/05, Rec., p. I-11125, punctul 40) și jurisprudența citată.

i) Obiectivul legitim

55. În ceea ce privește obiectivul unei măsuri, Curtea a statuat deja că statele membre, precum și, dacă este cazul, partenerii sociali la nivel național dispun de o amplă marjă de apreciere atunci când aleg urmărirea unui obiectiv determinat, printre altele, de obiective în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă³². În orice caz, acestea trebuie să fie obiective de politică socială, precum cele legate de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale³³.

56. Experian susține că eșalonarea în funcție de vârstă a contribuțiilor trebuie, pe de o parte, să permită angajaților mai în vârstă să economisească o sumă suficientă pentru asigurarea de pensie chiar și în cazul în care și-au început activitatea la Experian la un stadiu mai avansat al carierei.

57. Pe de altă parte, aceasta urmărește să integreze lucrătorii mai tineri de timpuriu în sistemul de asigurări de pensii. Totuși, aceștia au în general interesul să dispună în mod liber de o parte mai mare din salariu în loc să o investească deja în pensia ocupațională. Eșalonarea în funcție de vârstă a contribuțiilor (și prin aceasta și a contribuțiilor angajatorului) contribuie, așadar, inclusiv la diminuarea sarcinilor suportate de lucrătorii mai tineri.

58. Prin preocuparea de a permite lucrătorilor mai în vârstă să își constituie un fond suficient pentru a avea dreptul la o pensie semnificativă chiar și în cazul unei perioade mai scurte de cotizare și de a integra de timpuriu lucrătorii mai tineri în sistemul de pensii, fără însă a-i împovăra financiar prin contribuții în vederea unui obiectiv îndepărtat, sistemul de pensii ocupaționale al Experian urmărește obiective legitime de politică socială din domeniul politicii ocupării forței de muncă și a pieței muncii. O diferență de tratament pe motive de vârstă întemeiată pe astfel de obiective poate fi în principiu justificată având în vedere avantajele legate de ocuparea forței de muncă [a se vedea articolul 6 alineatul (1) primul paragraf coroborat cu al doilea paragraf litera (b) din Directiva 2000/78].

59. Rămâne totuși să se examineze aspectul dacă pentru atingerea acestor obiective legitime este proporțional să se mărească contribuțiile angajatorului odată cu creșterea vârstei lucrătorului. Astfel cum rezultă și din modul de redactare a articolului 6 alineatul (1), eșalonarea în funcție de vârstă este proporțională atunci când aceasta este „corespunzătoare și necesară” și când conduce la atingerea obiectivelor vizate fără a aduce o atingere disproporționată lucrătorilor mai tineri.

ii) Măsura nu are un caracter evident inadecvat

60. Eșalonarea în funcție de vârstă este „corespunzătoare” în cazul în care este adecvată pentru atingerea obiectivului urmărit, adică de a oferi lucrătorilor mai în vârstă posibilitatea de a economisi suficient în contul de asigurare de pensie și lucrătorilor mai tineri posibilitatea să adere timpuriu la regimul de pensii, fără a-i împovăra însă financiar.

32 — Hotărârea Mangold (citată la nota de subsol 20, punctul 63) și Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, punctul 68).

33 — A se vedea Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 31, punctele 47 și 48), Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, Rep., p. I-5325, punctul 41), și Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, Rec., p. I-8003, punctul 80).

61. Având în vedere puterea de apreciere care rezultă din marja largă de apreciere a statelor membre în alegerea măsurilor prin care își pot realiza obiectivele în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă³⁴, rolul Curții se limitează la a garanta că măsurile luate nu au caracter *nerezonabil*³⁵ sau, altfel spus, că măsurile adoptate nu sunt în mod *evident inadecvate* pentru atingerea obiectivului propus³⁶.

62. Nu pare că eșalonarea contribuțiilor în funcție de vârstă ar fi evident inadecvată pentru atingerea obiectivului propus. Este mai degrabă perfect rațional ca pentru lucrătorii mai în vârstă, care și-au început activitatea la Experian mai târziu și care dispun astfel de o perioadă mai scurtă pentru a cotiza în contul de asigurare de pensie, să fie necesară plata unei contribuții mai mari, pentru ca la sfârșitul carierei aceștia să dispună de un fond suficient. De asemenea, prin regimul instituit de Experian se poate obține și participarea lucrătorilor mai tineri.

iii) Caracterul necesar (lipsa unei măsuri mai puțin restrictive)

63. În plus, eșalonarea în funcție de vârstă a contribuțiilor ar trebui să fie de asemenea necesară. O măsură este „necesară” numai atunci când obiectivul propus nu poate fi atins printr-o măsură la fel de adecvată, dar mai puțin restrictivă.

64. Pentru ca angajații mai în vârstă să acumuleze un fond suficient în contul de asigurare de pensie, o primă soluție alternativă mai puțin restrictivă ar fi ca toți lucrătorii să fie tratați egal în privința plății contribuției (corespunzător cotei procentuale care se aplică în prezent pentru lucrătorii în vârstă de peste 45 de ani). Totuși, astfel este posibil să nu se atingă obiectivul care urmărește ca lucrătorii mai tineri să nu suporte o sarcină prea mare, întrucât și contribuția angajatului ar fi în acest caz în mod corespunzător mai mare.

65. În plus, ar putea să constituie o problemă faptul că Experian prevede în mod general contribuții mai mari pentru toți lucrătorii mai în vârstă, fără să verifice dacă aceștia au efectiv o nevoie mai mare. Majorarea contribuțiilor este într-adevăr în favoarea oricărui lucrător mai în vârstă, independent dacă este vorba despre un lucrător cu vechime mare, care a putut deja să economisească la Experian contribuții pe o perioadă mai lungă (și prin urmare nu este necesar să plătească contribuții mai mari) sau despre un lucrător nou (care până acum poate nu a economisit nimic sau doar sume mici). În plus, nici în cazul noilor angajați nu se face distincția între cei care dispun de o pensie ocupațională suficientă din raporturile de muncă anterioare și cei care nu dispun de o astfel de pensie.

66. Pentru acest motiv, se pune întrebarea dacă o eșalonare în funcție de nevoi a cuantumului contribuțiilor sau o posibilă eșalonare a cuantumului contribuțiilor în funcție de vechimea în întreprindere (teoretic încă posibilă) poate fi considerată o măsură mai puțin restrictivă care este la fel de eficientă pentru atingerea obiectivelor urmărite.

34 — Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, punctul 68), Hotărârea Mangold (citată la nota de subsol 20, punctul 63), Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 31, punctul 51), și Hotărârea Küçükdeveci (citată la nota de subsol 20, punctul 38); a se vedea de asemenea în acest sens considerentul (25) al Directivei 2000/78, potrivit căruia diferențele de tratament pe motive de vârstă necesită „dispoziții specifice care pot varia după situația statelor membre” (citată în Hotărârea Palacios de la Villa, citată la nota de subsol 2, punctul 69).

35 — Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, punctul 72) și Hotărârea Petersen (citată la nota de subsol 23, punctul 70).

36 — A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza Andersen (citată la nota de subsol 2, punctul 54).

67. În această privință trebuie totuși să se țină seama de marja de apreciere de care dispun statele membre în materie de politică socială³⁷. Astfel, aceasta nu poate avea ca efect privarea de conținut a aplicării principiului nediscriminării pe motive de vârstă³⁸, însă nu exclude, în principiu, posibilitatea ca, din motive de simplificare, să se renunțe la examinarea fiecărui caz în parte și să se realizeze, în schimb, prin întocmirea unei clasificări după criterii generale, o împărțire a lucrătorilor în mai multe categorii³⁹. Pentru acest motiv pot fi impuse, în principiu, măsuri (mai restrictive) care sunt fezabile în cadrul unui sistem funcțional și sunt rezonabile din punct de vedere financiar.

68. În plus, trebuie să se rețină că nu este sarcina unei întreprinderi să pună la dispoziție un sistem de pensii ocupaționale care să țină seama de nevoia individuală a fiecărui lucrător. Dimpotrivă, sarcina de a asigura o prestație de bază suficientă în ceea ce privește pensia pentru limită de vârstă revine sistemelor de stat în privința cărora nu se aplică Directiva 2000/78. Așadar, prezintă importanță numai coerența internă a respectivului sistem de pensii ocupaționale. Experian dorește să ofere angajaților săi un sistem de pensii ocupaționale funcțional, independent de data începerii activității lor și independent de raporturile de muncă anterioare ale acestora. În plus, Experian a arătat că verificarea nevoii individuale a unui angajat nu este posibilă din punct de vedere tehnic. Pentru acest motiv, este exclusă și eşalonarea în funcție de nevoi a contribuțiilor.

69. De asemenea, constituie o problemă și faptul că quantumul total al contribuțiilor la pensii este conceput variabil. În ceea ce privește integrarea lucrătorilor mai tineri, cărora trebuie să li se ceară la început o contribuție la pensie mai mică, se pune întrebarea dacă acest lucru nu se poate obține de asemenea în cazul în care doar cota lucrătorului este concepută variabil, contribuțiile angajatorului rămânând neschimbate. Astfel, contribuția angajatorului nu are efecte concrete asupra salariului net pe care lucrătorii mai tineri îl au în mod efectiv la dispoziție în fiecare lună. Așadar, un lucrător mai tânăr nu „simte” dacă contribuția angajatorului este mai mică sau mai mare, numai contribuția angajatului având efect direct asupra remunerațiilor lunare disponibile în mod efectiv. Pe baza informațiilor existente nu se poate aprecia dacă această soluție alternativă este rezonabilă (din punct de vedere economic). Este, așadar, de competența instanței de trimitere să clarifice acest aspect.

iv) Inexistența unei atingeri disproporționate

70. Chiar în cazul în care eşalonarea în funcție de vârstă este totuși măsura cea mai puțin restrictivă pentru atingerea obiectivelor legitime urmărite, trebuie să se examineze în continuare dacă norma nu conduce la o atingere disproporționată adusă lucrătorilor mai tineri. Astfel, rezultă din principiul proporționalității că măsurile care aduc atingere unui drept garantat de dreptul Uniunii – în speță interdicția oricărei discriminări pe motive de vârstă – nu pot să cauzeze destinatarilor inconveniente care sunt disproporționate în raport cu scopul urmărit⁴⁰.

71. În acest context, trebuie să se rețină, pe de o parte, că sistemul este obligatoriu pentru toți lucrătorii și astfel aceștia nu au opțiunea de a renunța la contribuția la pensia ocupațională și în loc de aceasta să solicite să li se plătească sumele corespunzătoare. Nu este convingător nici argumentul prezentat de Experian, conform căruia angajații mai tineri care doresc un salariu global mai mare ar

37 — A se vedea punctul 55 din prezentele concluzii.

38 — Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 31, punctul 51) și jurisprudența citată. A se vedea de asemenea Concluziile noastre prezentate în cauza Andersen (citată la nota de subsol 2, punctul 63) și Concluziile noastre prezentate la 1 aprilie 2004 în cauza Hlozek (C-19/02, Rec., p. I-11491, punctul 59).

39 — A se vedea de asemenea Concluziile noastre prezentate în cauza Andersen (citată la nota de subsol 2, punctul 62) și Concluziile noastre prezentate în cauza Hlozek (citată la nota de subsol 38, punctele 57 și 58).

40 — A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza Andersen (citată la nota de subsol 2, punctele 67 și 68), precum și Hotărârea din 11 iulie 1989, Schröder HS Kraftfutter (265/87, Rec., p. 2237, punctul 21), Hotărârea din 10 martie 2005, Tempelman și van Schaijk (C-96/03 și C-97/03, Rec., p. I-1895, punctul 47), Hotărârea din 9 martie 2010, ERG și alții (C-379/08 și C-380/08, Rep., p. I-2007, punctul 68), și Hotărârea Andersen (citată la nota de subsol 2, punctul 47).

putea să-l negocieze în mod individual. Nu este posibil să revină fiecărui angajat sarcina de a împiedica sau de a compensa prin convenții contractuale individuale un tratament mai puțin favorabil pe motive de vârstă instituit într-un sistem. Acest lucru este valabil în special datorită poziției mai slabe în care se află de regulă lucrătorul în raport cu angajatorul în cazul unei negocieri.

72. Totuși, în speță nu se poate exclude că dezavantajele diferenței de tratament sunt compensate prin avantajele aferente acestuia. Este vorba despre o diferență de tratament în cuantum de până la 4 % din salariul de bază, iar în cazul doamnei Kristensen este vorba astfel despre 860 DKK⁴¹ mai puțin lunar. Este neîndoielnic că această sumă nu este lipsită de importanță. Totuși, trebuie să se rețină că, pe de o parte, doamna Kristensen are un avantaj din sistemul de pensii ocupaționale al Experian, întrucât lunar există o contribuție la acest sistem de pensii. Pe de altă parte, în cazul unor contribuții mai reduse ale angajatorului, și contribuția angajatului este mai mică, astfel încât doamna Kristensen trebuia să vireze personal în contul de asigurare de pensie numai 3 % din salariul său de bază. Dacă ar fi avut vârsta peste 45 de ani, cota personală ar fi fost de 5 %. Totuși, instanța națională competentă trebuie să aprecieze în final aceste circumstanțe.

v) Concluzie intermediară

73. În concluzie, o măsură precum cea în discuție în cauza principală poate fi justificată dacă eşalonarea în funcție de vârstă a contribuțiilor are drept obiectiv să permită lucrătorilor mai în vârstă să își constituie un fond de pensie suficient chiar și în cazul în care își încep activitatea în cadrul întreprinderii respective la un stadiu mai avansat al carierei și dacă, totodată, prin eşalonarea în funcție de vârstă lucrătorii mai tineri sunt integrați mai timpuriu în sistemul de pensii ocupaționale, fără însă a-i împovăra încă din primii ani prin contribuții la pensia ocupațională. Acest lucru este totuși valabil numai dacă pentru realizarea acestor obiective nu se pot lua alte măsuri practice la fel de adecvate, cu costuri rezonabile economic, care să aibă un efect mai puțin dezavantajos asupra lucrătorilor mai tineri și dacă, în plus, dezavantajele diferenței de tratament nu sunt disproporționate față de avantajele sistemului.

vi) Promovarea fidelității față de întreprindere

74. În plus, guvernul belgian arată că măsura ar putea să vizeze de asemenea rămânerea pe termen mai lung a angajatului în întreprindere. În cadrul procedurii în fața Curții, Experian nu s-a exprimat asupra aspectului dacă prin eşalonarea în funcție de vârstă a urmărit și acest obiectiv. Prin urmare, instanța de trimitere trebuie să verifice dacă aceasta este situația în speță și dacă eşalonarea nivelului contribuției reprezintă un fel de primă de fidelitate față de întreprindere.

75. Dacă aceasta este situația, atunci în principiu ar fi vorba despre un obiectiv legitim. De asemenea, eşalonarea în funcție de vârstă pare, cel puțin în ceea ce privește lucrătorii mai tineri, să fie în principiu adecvată rămânerii pe termen mai lung a lucrătorilor în întreprindere. Totuși, trebuie să se ia în considerare aspectul că eşalonarea contribuției nu este legată de vechimea în întreprindere, ci este acordată independent de aceasta și astfel este favorabilă și angajaților care își încep activitatea la Experian la un stadiu mai avansat al carierei. Pentru acest motiv, eşalonarea în funcție de vârstă nu este necesară. Dimpotrivă, o măsură mai puțin restrictivă și mai eficientă ar fi ca nivelul contribuției să fie legat de vechimea în întreprindere, iar nu de vârstă. Instanța de trimitere trebuie să ia în considerare acest lucru în cazul în care include obiectivul respectiv în analiza pe care o efectuează.

41 — 860 coroane daneze reprezintă aproximativ 115,50 euro la cursul de schimb valabil la data introducerii acțiunii la instanța națională.

VI – Concluzie

76. În consecință, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate după cum urmează:

- „1) Excepția prevăzută la articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 permite ca un stat membru să mențină în vigoare un regim juridic potrivit căruia angajatorul poate plăti, ca parte a remunerației, contribuții la pensia ocupațională eșalonate în funcție de vârstă și care implică, de exemplu, faptul că angajatorul plătește o contribuție la pensie de 6 % pentru lucrătorii cu vârsta sub 35 de ani, de 8 % pentru lucrătorii cu vârsta cuprinsă între 35 și 44 de ani și de 10 % pentru lucrătorii cu vârsta peste 45 de ani.
- 2) Un astfel de sistem de pensii poate fi justificat și în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, dacă eșalonarea în funcție de vârstă a contribuțiilor prevăzută are ca obiectiv să permită lucrătorilor mai în vârstă să își constituie un fond de pensie suficient chiar și în cazul în care își încep activitatea în cadrul întreprinderii respective la un stadiu mai avansat al carierei și dacă, totodată, prin eșalonarea în funcție de vârstă lucrătorii mai tineri sunt integrați mai timpuriu în sistemul de pensii ocupaționale, fără însă a-i împovăra încă din primii ani prin contribuții la pensia ocupațională. Acest lucru este totuși valabil numai dacă pentru realizarea acestor obiective nu se pot lua alte măsuri practice la fel de adecvate, cu costuri rezonabile economic, care să aibă un efect mai puțin dezavantajos pentru lucrătorii mai tineri și dacă, în plus, dezavantajele diferenței de tratament nu sunt disproporționate față de avantajele sistemului.”