



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

26 septembrie 2013*

„Principiul nediscriminării pe motive de vârstă — Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene — Articolul 21 alineatul (1) — Directiva 2000/78/CE — Articolul 6 alineatele (1) și (2) — Sistem de pensii ocupaționale — Cuantumul progresiv al contribuțiilor în funcție de vârstă”

În cauza C-476/11,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Vestre Landsret (Danemarca), prin decizia din 14 septembrie 2011, primită de Curte la 19 septembrie 2011, în procedura

HK Danmark, acționând în numele doamnei Glennie Kristensen,

împotriva

Experian A/S,

cu participarea:

Beskæftigelsesministeriet,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, președinte de cameră, domnii G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (raportor) și J. L. da Cruz Vilaça, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: doamna A. Impellizzeri, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 15 noiembrie 2012,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru HK Danmark, acționând în numele doamnei Kristensen, de T. Sejr Gad, avocat;
- pentru Experian A/S, de T. Brøgger Sørensen, avocat;
- pentru Beskæftigelsesministeriet, de P. Biering, avocat;
- pentru guvernul danez, de C. Vang, în calitate de agent, asistat de P. Biering, avocat;

* Limba de procedură: daneza.

- pentru guvernul belgian, de M. Jacobs și de L. Van den Broeck, în calitate de agenți;
- pentru guvernul german, de T. Henze și de J. Möller, în calitate de agenți;
- pentru guvernul spaniol, de S. Centeno Huerta și de S. Martínez-Lage Sobredo, în calitate de agenți;
- pentru guvernul olandez, de C. Wissels și de C. Schillemans, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de J. Enegren și de C. Barslev, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 7 februarie 2013,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între HK Danmark (denumită în continuare „HK”), acționând în numele doamnei Kristensen, pe de o parte, și Experian A/S (denumită în continuare „Experian”), pe de altă parte, cu privire la legalitatea sistemului de pensii ocupaționale aplicat de aceasta din urmă.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

- 3 Considerentele (1), (4), (13) și (25) ale Directivei 2000/78 au următorul cuprins:

„(1) În conformitate cu articolul 6 din Tratatul privind Uniunea Europeană, Uniunea Europeană se bazează pe principiile libertății, democrației, respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și pe principiul statului de drept, principii care sunt comune tuturor statelor membre, și respectă drepturile fundamentale, garantate de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale [semnată la Roma la 4 noiembrie 1950,] așa cum rezultă acestea din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului comunitar;

[...]

(4) Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și, respectiv drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre; Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

[...]

(13) Prezenta directivă nu se aplică regimurilor de securitate socială și de protecție socială ale căror avantaje nu sunt asimilate unei remunerații în sensul atribuit acestui termen în aplicarea articolului [157 TFUE] și nici plăților de orice natură efectuate de către stat care au ca obiectiv accesul la încadrare în muncă sau menținerea lucrătorilor în funcție.

[...]

(25) Interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; este, așadar, esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise.”

4 Potrivit articolului 1 din Directiva 2000/78, aceasta „are ca obiectiv 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”.

5 Articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) din această directivă prevede:

„(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”.

6 Articolul 3 din directiva menționată, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede la alineatul (1):

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

[...]

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

[...]”

7 Potrivit articolului 6 din aceeași directivă, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”:

„(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.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

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

[...]

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și 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.”

- 8 Regatul Danemarcei a utilizat posibilitatea, oferită la articolul 18 al doilea paragraf din Directiva 2000/78, de a prelungi termenul de transpunere a acesteia din urmă în ceea ce privește criteriile referitoare la vârstă și la handicap, termen care, în consecință, a expirat la 2 decembrie 2006.

Reglementarea daneză

- 9 Directiva 2000/78 a fost transpusă în dreptul danez prin Legea nr. 1417 de modificare a Legii privind principiul nediscriminării pe piața muncii (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) din 22 decembrie 2004 (denumită în continuare „Legea antidiscriminare”).
- 10 Articolul 6a din legea menționată urmărește punerea în aplicare a articolului 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.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 11 Doamna Kristensen a fost recrutată în cadrul serviciului de relații clienți al Experian la 19 noiembrie 2007, la vârsta de 29 de ani. Contractul său cuprindea, la punctul 5.1, următoarele clauze în ceea ce privește pensionarea:

„5.1 [Doamnei Kristensen îi este aplicabil] începând cu 19 august 2008 sistemul de pensii obligatoriu al [Experian] administrat de Scandia. [Experian] plătește două treimi din primă, în timp ce [doamna Kristensen contribuie] la rândul [s]ău cu o treime din primă.

În ceea ce privește sistemul de pensii al [Experian], [doamna Kristensen va încheia] un contract distinct cu Scandia (prin intermediul Willis), care gestionează sistemul de pensii. Asigurarea pentru limită de vârstă și asigurarea de boală sunt încheiate în același timp cu contractul de muncă.

Cotele aplicabile:

Sub 35 de ani: contribuția salarială egală cu 3 % și contribuția [Experian] egală cu 6 %;

Între 35 și 44 de ani: contribuția salarială egală cu 4 % și contribuția [Experian] egală cu 8 %;

Peste 45 ani: contribuția salarială egală cu 5 % și contribuția [Experian] egală cu 10 %.”

- 12 Din dosarul de care dispune Curtea reiese că regimul profesional de pensii descris la punctul anterior din prezenta hotărâre nu este impus nici de lege, nici de o convenție colectivă, ci rezultă exclusiv din contractul de muncă încheiat între Experian și angajații săi.
- 13 Salariul primit de doamna Kristensen era astfel constituit din salariul de bază convenit, respectiv 21 500 de coroane daneze (DKK) pe lună, la care se adăuga contribuția la pensie din partea angajatorului, de 6 %, astfel încât acest salariu se ridica la 22 790 DKK pe lună. Dacă doamna Kristensen ar fi avut vârsta cuprinsă între 35 și 44 de ani, ar fi încasat 23 220 DKK pe lună, incluzând contribuția la pensie plătită de angajator, iar dacă persoana interesată ar fi avut vârsta peste 45 de ani, ar fi încasat un salariu de 23 650 DKK, incluzând contribuția la pensie plătită de angajator.
- 14 Doamna Kristensen a demisionat cu efect de la 31 octombrie 2008. HK, acționând în numele persoanei interesate, a solicitat Experian, în temeiul Legii antidiscriminare, plata unei sume corespunzătoare salariului pe nouă luni cu titlu de despăgubiri, precum și arierate de contribuții pentru limită de vârstă care corespund cotei aplicabile salariaților cu vârsta peste 45 de ani, pentru motivul că sistemul de pensii instituit de Experian ar constitui o discriminare ilicită pe motive de vârstă. Experian a respins aceste cereri pentru motivul că, în general, sistemele de pensii nu ar intra în sfera de aplicare a interdicției cu privire la discriminarea pe motive de vârstă, prevăzută de Legea antidiscriminare.
- 15 În aceste condiții, Vestre Landsret a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Excepția, prevăzută la articolul 6 alineatul (2) din Directiva [2000/78], cu privire la stabilirea unor limite de vârstă pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau de invaliditate, 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 directiva [menționată], cu condiția ca aceasta să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex?
- 2) Excepția, prevăzută la articolul 6 alineatul (2) din Directiva [2000/78], cu privire la stabilirea unor limite de vârstă pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau de invaliditate 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 diferențiate în funcție de vârstă și care implică, de exemplu, faptul că angajatorul plătește o contribuție de 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?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la a doua întrebare

Observații introductive

- 16 Prin intermediul celei de a doua întrebări, care trebuie analizată în primul rând, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 se aplică în cazul unui sistem de pensii ocupaționale potrivit căruia un angajator plătește, ca element al remunerației, contribuții la pensie progresive în funcție de vârstă.

- 17 Trebuie să se constate, cu titlu introductiv, că litigiul principal are ca părți doi particulari, iar ca obiect o pretinsă discriminare pe motive de vârstă, care nu decurge dintr-o cerință legală sau dintr-o convenție colectivă, ci exclusiv din contractul de muncă încheiat între doamna Kristensen și Experian. În cadrul acestui litigiu, HK, acționând în numele doamnei Kristensen, invocă dispozițiile Directivei 2000/78.
- 18 Or, Curtea a statuat în mod constant că o directivă, din moment ce se adresează în mod formal statelor membre, nu poate, prin ea însăși, să creeze drepturi și obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, nu poate fi invocată ca atare împotriva sa (a se vedea în special Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall, 152/84, Rec., p. 723, punctul 48, Hotărârea din 14 iulie 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec., p. I-3325, punctul 20, și Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Rep., p. I-365, punctul 46).
- 19 În aceste condiții, trebuie amintit de asemenea că Curtea a recunoscut existența unui principiu al nediscriminării pe motive de vârstă care trebuie considerat un principiu general al dreptului Uniunii și care a fost concretizat prin Directiva 2000/78 în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea Küçükdeveci, citată anterior, punctul 21). Interdicția discriminării de orice fel, bazată, între altele, pe motive precum vârsta, este prevăzută la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, (denumită în continuare „carta”), care, începând cu 1 decembrie 2009, are aceeași valoare juridică precum tratatele.
- 20 Pentru ca principiul nediscriminării pe motive de vârstă să fie aplicabil într-o situație precum cea în discuție în cauza principală, mai trebuie ca acesta să aparțină domeniului de aplicare al dreptului Uniunii (Hotărârea Küçükdeveci, citată anterior, punctul 23).
- 21 Această situație se regăsește în speță. Astfel, pe de o parte, articolul 6a din Legea antidiscriminare transpune în dreptul intern articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78. Pe acest temei și, în orice caz, după expirarea termenului acordat statului membru în cauză pentru a transpune Directiva 2000/78, care a luat sfârșit, în ceea ce privește Regatul Danemarcei, la 2 decembrie 2006, a intervenit comportamentul pretins discriminatoriu adoptat în prezenta cauză principală.
- 22 Pe de altă parte, sistemul de pensii ocupaționale în discuție în litigiul principal, al cărui caracter discriminatoriu este invocat, se situează în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78.
- 23 Astfel, atât din titlul și din preambulul Directivei 2000/78, cât și din conținutul și din finalitatea sa, rezultă că aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din directiva respectivă, printre care figurează vârsta.
- 24 Mai exact, din articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 reiese că aceasta se aplică, în limitele competențelor conferite Uniunii, „tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice”, în ceea ce privește, printre altele, „condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare”.
- 25 În această privință, domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 trebuie înțeles, în lumina articolului 3 alineatul (1) litera (c) și alineatul (3) din aceasta coroborat cu considerentul (13) al directivei menționate, în sensul că nu acoperă sistemele de securitate socială și de protecție socială ale căror beneficii nu sunt asimilate unei remunerații, în sensul atribuit acestui termen în aplicarea articolului 157 alineatul (2) TFUE, și nici plățile de orice natură efectuate de stat care au ca obiectiv accesul la încadrare în muncă sau menținerea lucrătorilor în funcție (Hotărârea din 1 aprilie 2008, Maruko, C-267/06, Rep., p. I-1757, punctul 41, și Hotărârea din 10 mai 2011, Römer, C-147/08, Rep., p. I-3591, punctul 32).

- 26 Noțiunea „remunerație”, în sensul articolului 157 alineatul (2) TFUE, cuprinde 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 raport de muncă (a se vedea în special Hotărârea din 17 mai 1990, Barber, C-262/88, Rec., p. I-1889, punctul 12).
- 27 În cauza principală sunt în discuție contribuțiile din partea angajatorului plătite de Experian pentru salariații săi în perioada de încadrare în muncă în această întreprindere, iar nu prestații de pensie ca urmare a pensionării acestora.
- 28 În plus, angajamentul angajatorului de a plăti respectivele contribuții rezultă exclusiv din contractul de muncă încheiat între acesta și salariații săi și nu îi este impus de lege. Finanțarea sistemului de pensii ocupaționale în discuție în litigiul principal este asigurată atât de angajator, pentru două treimi din contribuții, cât și de salariat, pentru treimea rămasă, fără ca autoritățile publice să participe la aceasta. În consecință, regimul menționat face parte dintre avantajele pe care angajatorul le propune salariaților săi.
- 29 Este, desigur, adevărat că aceste contribuții nu sunt plătite direct salariatului însuși, ci în contul său personal de economii pentru pensie. Cu toate acestea, astfel cum Experian a indicat ca răspuns la o întrebare adresată de Curte, orice salariat dispune el însuși de propriul cont de economii pentru pensie și decide, cu un consilier specializat în domeniul pensiilor, în ce mod trebuie investită suma economisită în scopul obținerii unei pensii la momentul potrivit.
- 30 Așadar, contribuțiile din partea angajatorului plătite în cadrul sistemului în discuție în litigiul principal reprezintă un avantaj actual în numerar plătit de angajator lucrătorului în temeiul unui raport de muncă și constituie, în consecință, o remunerație în sensul articolului 157 alineatul (2) TFUE. Prin urmare, acestea intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78.
- 31 Din ansamblul considerațiilor de mai sus rezultă că, în temeiul principiului nediscriminării pe motive de vârstă, consacrat la articolul 21 din cartă și concretizat de Directiva 2000/78, trebuie să se stabilească dacă dreptul Uniunii se opune unui sistem de pensii ocupaționale precum cel în discuție în litigiul principal.
- 32 În consecință, a doua întrebare trebuie înțeleasă ca privind, în esență, aspectul dacă principiul nediscriminării pe motive de vârstă, consacrat la articolul 21 din cartă și concretizat de Directiva 2000/78, și, mai precis, articolul 2 și articolul 6 alineatul (2) din această directivă trebuie interpretate în sensul că se opun unui sistem de pensii ocupaționale potrivit căruia un angajator plătește, ca element al remunerației, contribuții la pensie progresive în funcție de vârstă.
- 33 Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie, într-o primă etapă, să se verifice dacă sistemul de pensii ocupaționale în discuție în litigiul principal instituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă.

Cu privire la existența unui tratament diferențiat pe motive de vârstă

- 34 În temeiul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, „principiul egalității de tratament” trebuie înțeles drept absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din această directivă, printre care figurează vârsta. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din directiva respectivă precizează că, în sensul alineatului (1) al acestui articol, o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din directivă.

35 În speță, doamna Kristensen avea vârsta sub 35 de ani la data recrutării sale, iar contribuția din partea angajatorului pe care Experian a plătit-o la sistemul de pensii pentru aceasta se ridică la 6 % din salariul său de bază. Remunerația sa lunară globală, compusă din salariul de bază majorat cu contribuțiile din partea angajatorului, era, așadar, inferioară remunerației lunare globale a unui salariat care încasa același salariu de bază, dar avea vârsta peste 35 de ani. Astfel, pentru salariații Experian cu vârsta cuprinsă între 35 și 45 de ani, contribuțiile plătite de angajator se ridică la 8 % din salariul de bază, în timp ce, pentru salariații cu vârsta peste 45 de ani, acestea echivalează cu 10 % din acest salariu. Faptul că remunerația lunară globală a lucrătorilor mai tineri este mai scăzută și, prin urmare, faptul că tratamentul care li se aplică acestora din urmă este mai puțin favorabil, sunt, prin urmare, legate direct de vârstă.

36 În consecință, sistemul de pensii ocupaționale în discuție în litigiul principal instituie un tratament diferențiat bazat pe criteriul vârstei.

37 În al doilea rând, trebuie să se examineze dacă acest tratament diferențiat poate constitui o discriminare interzisă de principiul nediscriminării pe motive de vârstă consacrat la articolul 21 din cartă și concretizat de Directiva 2000/78.

38 În această privință, articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78, la care se referă instanța de trimitere în cuprinsul celei de a doua întrebări formulate, stabilește că statele membre pot să prevadă, în anumite împrejurări, că un tratament diferențiat nu constituie discriminare pe motive de vârstă.

39 Trebuie, în consecință, să se examineze aspectul dacă tratamentul diferențiat constatat la punctul 36 din prezenta hotărâre poate fi justificat pe baza articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78.

Cu privire la justificarea, pe baza articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78, a tratamentului diferențiat pe motive de vârstă

40 Potrivit articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78, în versiunea acestuia în limba franceză, statele membre pot să prevadă, fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78, că „ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe [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 de invaliditate, inclusiv fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și 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]”.

41 Versiunea în limba daneză a articolului 6 alineatul (2) din această directivă diferă de textul reprodus la punctul anterior din prezenta hotărâre prin aceea că nu menționează, printre altele, „prestațiile de pensie sau de invaliditate”.

42 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, dispozițiile dreptului Uniunii trebuie interpretate și aplicate în mod uniform, în lumina versiunilor existente în toate limbile Uniunii. În caz de divergență între diferitele versiuni lingvistice ale unui text din dreptul Uniunii, dispoziția în cauză trebuie să fie interpretată în raport cu economia generală și cu finalitatea reglementării din care face parte (a se vedea în special Hotărârea din 8 decembrie 2005, Jyske Finans, C-280/04, Rec., p. I-10683, punctul 31 și jurisprudența citată).

- 43 În ceea ce privește versiunile articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 în celelalte limbi ale Uniunii, trebuie să se constate că acestea menționează în mod explicit, asemenea versiunii în limba franceză reproduse la punctul 40 din prezenta hotărâre, stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau de invaliditate. Cu titlu indicativ, versiunea în limba spaniolă a dispoziției respective amintește „la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas”, versiunea în limba germană a acestei dispoziții utilizează termenii „bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität”, versiunea în limba engleză a dispoziției în discuție menționează „the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits”, în timp ce versiunea în limba polonă a aceleiași dispoziții utilizează termenii „ustalenie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich”.
- 44 Modul de redactare a articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78, în versiunile citate la punctul anterior din prezenta hotărâre, sugerează, în plus, că această dispoziție este aplicabilă numai în cazurile care sunt limitativ enumerate de aceasta. Astfel, dacă legiuitorul Uniunii ar fi dorit să extindă domeniul de aplicare al acestei dispoziții dincolo de cazurile menționate în mod expres în cuprinsul acesteia, ar fi indicat acest lucru în mod explicit, utilizând, de exemplu, locuțiunea adverbială „printre altele”.
- 45 Economia generală și finalitatea Directivei 2000/78 confirmă această concluzie. Astfel, această directivă concretizează, în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă, principiul nediscriminării pe motive de vârstă, care este considerat un principiu general al dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea Küçükdeveci, citată anterior, punctul 21). Interdicția discriminării de orice fel, bazată, între altele, pe motive precum vârsta, este prevăzută de altfel la articolul 21 din cartă, care, începând cu 1 decembrie 2009, are aceeași valoare juridică precum tratatele.
- 46 Întrucât articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 permite statelor membre să prevadă o excepție de la principiul nediscriminării pe motive de vârstă, această dispoziție trebuie să facă obiectul unei interpretări restrictive (a se vedea Hotărârea din 26 septembrie 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, punctul 41).
- 47 Or, o interpretare a articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 potrivit căreia această dispoziție ar fi aplicabilă tuturor tipurilor de regimuri profesionale de securitate socială ar avea ca efect extinderea domeniului său de aplicare, cu încălcarea caracterului restrictiv al interpretării al cărei obiect trebuie să îl constituie dispoziția citată (Hotărârea Dansk Jurist- og Økonomforbund, citată anterior, punctul 42).
- 48 În consecință, articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 este aplicabil numai regimurilor profesionale de securitate socială care acoperă riscurile legate de vârstă și de invaliditate (Hotărârea Dansk Jurist- og Økonomforbund, citată anterior, punctul 43).
- 49 În speță, presupunând că menționatul caracter progresiv al contribuțiilor la pensie în funcție de vârstă se înscrie în cadrul unui regim profesional de securitate socială care acoperă riscul legat de vârstă, se impune de asemenea ca acest caracter progresiv să intre sub incidența ipotezelor prevăzute la articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78, și anume „stabilirea [...] unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau de invaliditate”, inclusiv „utilizarea [...] criteriilor de vârstă în calculele actuariale”.
- 50 În această privință, trebuie arătat că sistemul de pensii ocupaționale în discuție în litigiul principal nu stabilește nicio vârstă de aderare la prestațiile de pensie, dat fiind că salariații Experian participă în mod automat la respectivul regim după nouă luni de vechime în cadrul întreprinderii. Prin urmare,

caracterul progresiv al contribuțiilor la pensie în discuție în litigiul principal nu implică în sine o „stabilire [...] a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie” în sensul articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78.

- 51 Guvernele danez, belgian și german, precum și Comisia Europeană arată însă că această dispoziție trebuie interpretată în sensul că este aplicabilă nu numai în ceea ce privește stabilirea unor vârste pentru aderarea și admiterea la prestațiile de pensie, ci și, *a fortiori*, formelor mai puțin severe de discriminare pe motive de vârstă, precum cea în discuție în litigiul principal.
- 52 Această argumentație nu poate fi reținută. Așadar, pe de o parte, contribuțiile la pensie în discuție în litigiul principal fac parte, după cum s-a constatat la punctul 30 din prezenta hotărâre, din remunerația salariaților Experian. Astfel, caracterul progresiv al respectivelor contribuții în funcție de vârstă este de natură să producă efecte care depășesc o simplă stabilire a unor vârste pentru aderarea sau admisibilitatea la prestațiile de pensie. Pe de altă parte, cum s-a arătat la punctul 46 din prezenta hotărâre, articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 trebuie să facă obiectul unei interpretări stricte. Prin urmare, nu au vocația de a intra în domeniul de aplicare al acestei dispoziții toate elementele care caracterizează un regim profesional de securitate socială care acoperă riscurile legate de vârstă și de invaliditate, cum sunt, printre altele, stabilirea cuantumului cotizațiilor contributive la respectivul regim, ci numai cele care sunt menționate în mod expres la această dispoziție.
- 53 Pentru același motiv, o astfel de stabilire nu poate fi nici asimilată unei „utilizări a unor criterii privind vârsta în calculele actuariale” în sensul articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78, întrucât, în orice caz, nu se traduce prin stabilirea unor vârste de aderare sau de admisibilitate la prestațiile de pensie.
- 54 Rezultă că nu intră în sfera de aplicare a articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 caracterul progresiv al contribuțiilor la pensie în funcție de vârstă.

Cu privire la justificarea, pe baza articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, a tratamentului diferențiat pe motive vârstă

- 55 Întrucât caracterul progresiv al contribuțiilor plătite de angajator în funcție de vârstă constituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă care nu intră sub incidența articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78, după cum s-a constatat la punctul 54 din prezenta hotărâre, trebuie să se examineze aspectul dacă această măsură poate fi justificată în lumina articolului 6 alineatul (1) din această directivă.
- 56 Astfel, chiar dacă instanța de trimitere și-a limitat întrebările la interpretarea articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78, o astfel de împrejurare nu împiedică Curtea să furnizeze instanței naționale toate elementele de interpretare a dreptului Uniunii care pot fi utile pentru soluționarea cauzei cu care este sesizată, indiferent dacă această instanță s-a referit sau nu s-a referit la acestea în enunțul întrebării sale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 iulie 2011, Stewart, C-503/09, Rep., p. I-6497, punctul 79 și jurisprudența citată).
- 57 În temeiul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, 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.
- 58 În ceea ce privește, în primul rând, aspectul dacă regimul profesional în discuție în litigiul principal răspunde unui obiectiv legitim, Experian și guvernul danez arată că acesta urmărește, *primo*, să permită, pe de o parte, lucrătorilor în vârstă, care sunt angajați la Experian într-un stadiu avansat al

carierii lor, să își constituie economii pentru pensie rezonabile într-o perioadă de afiliere relativ scurtă. Pe de altă parte, acesta ar urmări să integreze tinerii lucrători în același sistem de pensii ocupaționale într-un stadiu precoce, permițându-le în același timp să dispună de o parte mai mare din salariul lor, ținând seama că le este aplicat un nivel mai scăzut de contribuții salariale. Acest regim ar permite astfel tuturor salariaților Experian să își constituie economii pentru pensie rezonabile, de care vor putea dispune la momentul pensionării.

- 59 În opinia Experian, creșterea progresivă a contribuțiilor la pensie care caracterizează regimul în discuție este justificată, *secundo*, de necesitatea de a acoperi riscurile de deces, de incapacitate și de boală gravă, al căror cost ar crește cu vârsta. Or, o parte a respectivelor contribuții ar servi la acoperirea acestor riscuri.
- 60 În această privință, trebuie amintit că, în stadiul actual al dreptului Uniunii, statele membre, precum și, dacă este cazul, partenerii sociali la nivel național dispun de o amplă marjă de apreciere nu numai în alegerea urmării unui obiectiv determinat printre alte obiective în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv (Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rep., p. I-8531, punctul 68).
- 61 Aceste considerații sunt valabile și în ceea ce privește obiectivele urmărite în cadrul unui sistem de pensii ocupaționale care figurează într-un contract de muncă precum cel în discuție în litigiul principal.
- 62 Trebuie să se constate că obiective precum cele menționate la punctele 58 și 59 din prezenta hotărâre, care țin seama de interesele tuturor salariaților Experian, în cadrul unor preocupări din sfera politicii sociale, a încadrării în muncă și a pieței muncii, în scopul de a asigura economii pentru pensie într-un quantum rezonabil la momentul pensionării salariatului, pot fi considerate obiective legitime.
- 63 În al doilea rând, trebuie să se verifice că menționatul caracter progresiv al contribuțiilor în funcție de vârstă respectă principiul proporționalității, cu alte cuvinte că este adecvat și necesar pentru urmărirea respectivelor obiective.
- 64 În ceea ce privește, mai întâi, caracterul adecvat al unei astfel de creșteri progresive în funcție de vârstă, rezultă că, datorită aplicării în privința lucrătorilor în vârstă a unui nivel de contribuții la pensie plătite de angajator mai ridicat, caracterul progresiv al contribuțiilor în funcție de vârstă permite acestor lucrători să își constituie un capital de pensie rezonabil, chiar și în ipoteza în care afilierea la sistemul în discuție este relativ recentă. Această creștere progresivă permite de asemenea tinerilor lucrători să se afilieze la acest sistem, întrucât este accesibil oricărui salariat al Experian indiferent de vârstă, persoanelor interesate revenindu-le o sarcină financiară mai puțin apăsătoare, contribuțiile salariale încasate de la tinerii lucrători fiind în mod efectiv mai scăzute decât cele plătite de lucrătorii mai în vârstă.
- 65 În plus, aplicarea în privința acestor din urmă lucrători a unui nivel de contribuții la pensie plătite de angajator și de salariat mai ridicat pare, în principiu, aptă să garanteze că o parte mai semnificativă a acestor contribuții este rezervată acoperirii riscurilor de deces, de incapacitate și de boală gravă, a căror apariție este statistic mai probabilă în ceea ce privește lucrătorii în vârstă.
- 66 În astfel de condiții, nu rezultă a fi nerezonabil să se considere că acest caracter progresiv al contribuțiilor în funcție de vârstă este de natură să permită atingerea obiectivelor invocate la punctele 58 și 59 din prezenta hotărâre.
- 67 Trebuie amintit însă că, potrivit unei jurisprudențe constante, o măsură nu poate garanta realizarea obiectivelor invocate decât în cazul în care răspunde cu adevărat preocupării privind atingerea acestora în mod coerent și sistematic (Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler, C-159/10 și C-160/10, Rep., p. I-6919, punctul 85).

- 68 Revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă acest caracter progresiv al contribuțiilor în funcție de vârstă răspunde cerinței amintite, asigurându-se totodată că nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor urmărite. În această ultimă privință, instanța amintită trebuie să examineze în special aspectul dacă atingerile care rezultă din tratamentul diferențiat evidențiat sunt compensate de avantajele aferente sistemului de pensii ocupaționale în discuție în litigiul principal. Instanța națională trebuie în special să țină seama de faptul, pe de o parte, că doamna Kristensen a obținut avantaje din acest sistem, întrucât a beneficiat de contribuțiile plătite în favoarea ei de angajatorul său, și, pe de altă parte, că cuantumului mai puțin ridicat al contribuțiilor din partea angajatorului corespunde cuantumului mai scăzut al contribuțiilor salariatului, deși procentul din salariul de bază pe care doamna Kristensen trebuia să îl plătească ea însăși în contul său de economii pentru pensie era mai scăzut decât cel plătit de un lucrător cu vârsta de peste 45 de ani. Revine instanței naționale sarcina să evalueze comparativ aceste elemente.
- 69 Având în vedere ansamblul considerațiilor de mai sus, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că principiul nediscriminării pe motive de vârstă consacrat la articolul 21 din cartă și concretizat de Directiva 2000/78, mai precis de articolul 2 și de articolul 6 alineatul (1) din această directivă, trebuie interpretate în sensul că nu se opun unui sistem de pensii ocupaționale în temeiul căruia un angajator plătește, ca element al remunerației, contribuții la pensie progresive în funcție de vârstă, cu condiția ca tratamentul diferențiat pe motive de vârstă care rezultă din aceasta să fie adecvat și necesar pentru atingerea unui obiectiv legitim, ceea ce revine instanței naționale să verifice.

Cu privire la prima întrebare

- 70 Având în vedere răspunsul dat la a doua întrebare, nu este necesar să se răspundă la prima întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 71 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a doua) declară:

Principiul nediscriminării pe motive de vârstă consacrat la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și concretizat de 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, mai precis de articolul 2 și de articolul 6 alineatul (1) din această directivă, trebuie interpretate în sensul că nu se opun unui sistem de pensii ocupaționale în temeiul căruia un angajator plătește, ca element al remunerației, contribuții la pensie progresive în funcție de vârstă, cu condiția ca tratamentul diferențiat pe motive de vârstă care rezultă din aceasta să fie adecvat și necesar pentru atingerea unui obiectiv legitim, ceea ce revine instanței naționale să verifice.

Semnături