



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

26 septembrie 2013*

„Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Interzicerea discriminărilor pe motive de vârstă — Directiva 2000/78/CE — Articolul 6 alineatele (1) și (2) — Refuzul plății unui salariu de disponibilizare funcționarilor care au împlinit vârsta de 65 de ani și care pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă”

În cauza C-546/11,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Højesteret (Danemarca), prin decizia din 7 octombrie 2011, primită de Curte la 26 octombrie 2011, în procedura

Dansk Jurist- og Økonomforbund, acționând în numele domnului Erik Toftgaard,

împotriva

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

cu participarea:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

CURTEA (Camera a doua),

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

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

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

* Limba de procedură: daneza.

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Dansk Jurist- og Økonomforbund, acționând în numele domnului Toftgaard, de K.-M. Schebye, avocat;
- pentru Kommunernes Landsforening și pentru Danske Regioner, de J. Vinding, avocat;
- pentru guvernul danez, de C. Vang, în calitate de agent, asistat de R. Holdgaard, avocat;
- pentru guvernul Regatului Unit, de S. Ossowski și de S. Lee, 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 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 Dansk Jurist- og Økonomforbund (denumită în continuare „DJØF”), acționând în numele domnului Toftgaard, pe de o parte, și Indenrigs- og Sundhedsministeriet [Ministerul Afacerilor Interne și al Sănătății (anterior Ministerul Afacerilor Interne și Protecției Sociale), denumit în continuare „ministeriet”), pe de altă parte, cu privire la refuzul acestuia din urmă de a-i acorda domnului Toftgaard beneficiul salariului de disponibilizare.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

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

„(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 141 din Tratatul de instituire a Comunității Europene 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, această directivă „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 directiva menționată 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 aceeași directivă, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede la alineatele (1) și (3):

„(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;

[...]

[...]

(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.”

7 Potrivit articolului 6 din Directiva 2000/78, 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 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.”

Reglementarea daneză

8 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”).

9 Articolul 6a din această lege are ca scop 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 aderarea 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.”

10 Articolul 32 alineatele (1) și (4) din Legea privind statutul funcționarilor publici (tjenestemandslov), în versiunea aplicabilă la data concedierii domnului Toftgaard, prevedea:

„1. Orice funcționar căruia i-a fost suprimată funcția în urma unei reorganizări a serviciului ori a metodelor de lucru ale acestuia, având drept consecință desființarea postului său are dreptul la menținerea salariului timp de trei ani, sub rezerva alineatelor (3)-(5) de mai jos.

[...]

4. Nu are dreptul la salariul de disponibilizare funcționarul care:

- 1) este repartizat în alt post sau căruia i se oferă un post, pe care este obligat să îl accepte în conformitate cu articolele 12 și 13;
- 2) a împlinit vârsta de 65 de ani;
- 3) a atins limita de vârstă pentru pensionare sau
- 4) la data concedierii, nu este în măsură, din motive de sănătate sau de inaptitudine, să ocupe un post pe care ar avea obligația să îl accepte în conformitate cu articolele 12 și 13.”

11 Din decizia de trimitere reiese că salariul de disponibilizare este plătit de autoritatea administrativă angajatoare, iar funcționarul este obligat să rămână la dispoziția acesteia în perioada în care beneficiază de acest salariu.

12 Potrivit Legii nr. 230 privind pensiile funcționarilor (tjenestemandspensionslov nr. 230) din 19 martie 2004, în versiunea aplicabilă faptelor în discuție în litigiul principal, funcționarii dobândesc, în decursul carierei, drepturi la pensie pentru limită de vârstă. Dobândirea acestor drepturi se menține în perioada plății salariului de disponibilizare. În plus, dobândirea drepturilor la pensia pentru limită de vârstă continuă în perioada în care funcționarul ar fi avut dreptul, în principiu, să primească acest salariu, dar în care acesta din urmă nu i-a fost plătit, în aplicarea limitei de vârstă prevăzute de Legea privind statutul funcționarilor.

- 13 Din articolul 6 alineatul (6) din Legea privind pensiile funcționarilor menționată rezultă că aceștia pot să beneficieze în întregime de pensia pentru limită de vârstă la împlinirea vârstei de 65 de ani.
- 14 Instanța de trimitere precizează că, pe lângă pensia pentru limită de vârstă a funcționarului, funcționarii au dreptul și la alte prestații de pensie, precum, în special, pensia de stat pentru limită de vârstă, care se adaugă pensiei pentru limită de vârstă a funcționarului.
- 15 Legea nr. 1005 privind pensia de stat pentru limită de vârstă (lov nr. 1005 om social pension) din 19 august 2010 stabilește vârsta legală de pensionare la 65 de ani pentru persoanele născute anterior datei de 1 ianuarie 1959. Cu toate acestea, plata pensiei poate fi amânată, la cererea persoanei interesate, cu zece ani pentru ca aceasta să beneficieze, la momentul oportun, de o pensie mai mare. În plus, se permite cumularea exercitării unei activități profesionale cu beneficiul unei pensii de stat pentru limită de vârstă cu condiția ca veniturile din muncă să nu depășească anumite plafoane, dincolo de care cuantumul pensiei amintite este redus sau chiar suprimat.

Cauza principală și întrebările preliminare

- 16 Domnul Toftgaard a ocupat postul de șef al administrației regionale a orașului Vejle (Danemarca) până la concedierea sa, în data de 8 mai 2006, cu efect de la 31 decembrie 2006, din cauza desființării acestui post. Întrucât avea vârsta de 65 de ani, acesta nu a putut să beneficieze de salariul de disponibilizare, având în vedere că, începând din 31 decembrie 2006, putea să beneficieze de pensia de funcționar.
- 17 La data la care funcția domnului Toftgaard a încetat să existe, vârsta obligatorie de pensionare a funcționarilor era stabilită la 70 de ani. Fiind în vârstă de 65 de ani la acea dată, acesta avea, așadar, dreptul să solicite să fie pensionat, însă nu era obligat să facă acest lucru. Domnul Toftgaard a semnalat ministeriet dorința sa de a fi repartizat pe un alt post, arătând că era dispus să accepte, dacă era cazul, o reducere a salariului. După concedierea sa, domnul Toftgaard a îndeplinit câteva misiuni onorifice remunerate modest.
- 18 Domnul Toftgaard consideră că refuzul de a i se acorda salariul de disponibilizare constituie o discriminare pe motive de vârstă. Pentru acest motiv, DJØF, acționând în numele domnului Toftgaard, a introdus la Østre Landsret o acțiune împotriva angajatorului acestuia din urmă, și anume ministeriet. Întrucât acțiunea a fost respinsă, DJØF a formulat apel la Højesteret, susținând printre altele că articolul 32 alineatul (4) punctul 2 din Legea privind statutul funcționarilor este incompatibilă în special cu Directiva 2000/78. Acesta a susținut că salariul de disponibilizare nu constituie un regim profesional de securitate socială în sensul articolului 6a din Legea antidiscriminare și al articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 și că limita de vârstă de 65 de ani nu constituie un mijloc corespunzător și necesar pentru realizarea unui obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) din această directivă.
- 19 Ministeriet a arătat că articolul 32 alineatul (4) punctul 2 din Legea privind statutul funcționarilor intră în domeniul de aplicare al derogării prevăzute la articolul 6a din Legea antidiscriminare și la articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78, având în vedere că salariul de disponibilizare trebuie să fie considerat ca un regim profesional de securitate socială în sensul acestor dispoziții. În subsidiar, ministeriet a adăugat că articolul 32 alineatul (4) punctul 2 corespunde cerințelor stabilite la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

20 În aceste condiții, Højesteret a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 6 alineatul (2) din Directiva [2000/78] trebuie interpretat în sensul că statele membre pot să prevadă că stabilirea unor limite de vârstă pentru aderarea sau admiterea la prestațiile acordate în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială nu constituie discriminare în măsura în care aceste regimuri implică prestații de pensie sau de invaliditate?

2) Articolul 6 alineatul (2) din directiva menționată trebuie interpretat în sensul că posibilitatea de stabilire a unor limite de vârstă privește numai cazul aderării la regimul respectiv sau trebuie interpretat în sensul că posibilitatea de stabilire a unor limite de vârstă privește și dreptul de a beneficia de prestații în temeiul acestui regim?

3) În cazul în care răspunsul la prima întrebare este negativ:

Expresia «regimuri profesionale de securitate socială» utilizată la articolul 6 alineatul (2) poate include un regim precum cel al salariului de disponibilizare, prevăzut la articolul 32 alineatul (1) din Legea [...] privind statutul funcționarilor publici, conform căruia funcționarul public are posibilitatea, ca măsură specială de protecție în caz de concediere în urma desființării postului său, să își păstreze salariul curent pentru o perioadă de trei ani și să continue să cumuleze drepturi la pensie cu condiția să rămână disponibil pentru a fi repartizat pe un post alternativ?

4) Articolul 6 alineatul (1) din directiva menționată trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea instituită la articolul 32 [alineatul (4) punctul 2] din Legea [...] privind statutul funcționarilor, care prevede că salariul de disponibilizare nu se plătește funcționarului al cărui post a fost desființat și care a împlinit vârsta la care poate să beneficieze de pensia de stat pentru limită de vârstă?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

21 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că este aplicabil numai prestațiilor de pensie și de invaliditate din cadrul unui regim profesional de securitate socială.

22 Pentru a răspunde la această întrebare, este necesar să se examineze, într-o primă etapă, aspectul dacă reglementarea națională în discuție în litigiul principal, despre care se susține că are un caracter discriminatoriu, se situează în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78.

23 În această privință, atât din titlul și din preambulul directivei, 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 (a se vedea Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennings și Mai, C-297/10 și C-298/10, Rep., p. I-7965, punctul 49).

24 Mai exact, din articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 reiese că aceasta se aplică, în limitele competențelor conferite Uniunii Europene, „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 Astfel, 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 speță, salariul de disponibilizare, instituit prin Legea privind statutul funcționarilor, se plătește lunar timp de trei ani de către stat, în calitate sa de angajator, funcționarilor care au fost disponibilizați în urma desființării posturilor. Quantumul acestui salariu corespunde salariului primit de funcționar înaintea disponibilizării.
- 28 În plus, este important de subliniat că, în schimbul beneficiului salariului de disponibilizare, funcționarul are obligația să se mențină la dispoziția angajatorului pentru perioada în care primește acest salariu. În cazul în care angajatorul îi propune un loc de muncă alternativ adecvat, acesta este obligat să îl accepte. Funcționarul care nu respectă această obligație pierde beneficiul salariului menționat.
- 29 Din aceste elemente rezultă că salariul de disponibilizare reprezintă un avantaj actual în numerar plătit de angajator funcționarului în temeiul unui raport de muncă și constituie, în consecință, o remunerație în sensul articolului 157 alineatul (2) TFUE.
- 30 Prin urmare, prin excluderea de la beneficiul salariului de disponibilizare a unei întregi categorii de funcționari, articolul 32 alineatul (4) punctul 2 din Legea privind statutul funcționarilor afectează condițiile de remunerare a acestor funcționari, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78. În consecință, aceasta din urmă se aplică unei situații precum cea în discuție în cauza principală.
- 31 Trebuie, într-o a doua etapă, să se verifice dacă reglementarea în discuție în litigiul principal instituie o diferență de tratament pe motive de vârstă, în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
- 32 În temeiul acestei dispoziții, „principiul egalității de tratament” trebuie să fie 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.
- 33 În speță, dat fiind că articolul 32 alineatul (4) punctul 2 din Legea privind statutul funcționarilor are ca efect privarea de beneficiul salariului de disponibilizare a funcționarilor care au împlinit vârsta de 65 de ani, această dispoziție instituie o diferență de tratament întemeiată în mod direct pe criteriul vârstei, în sensul articolului 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78.
- 34 Trebuie, într-o a treia etapă, să se examineze aspectul dacă statele membre pot să prevadă, întemeindu-se pe articolul 6 alineatul (2) din această directivă, că o astfel de diferență de tratament nu constituie o discriminare pe motive de vârstă.

- 35 Potrivit acestei dispoziții, în versiunea 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]”.
- 36 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”.
- 37 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).
- 38 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 35 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”.
- 39 Modul de redactare a articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78, în versiunile menționate 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 expres în cuprinsul acesteia, ar fi indicat acest lucru în mod explicit, utilizând, spre exemplu, locuțiunea adverbială „printre altele”.
- 40 Economia generală și finalitatea Directivei 2000/78 confirmă această concluzie. Astfel, această directivă concretizează, în domeniul încadrării 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 din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Rep., p. I-365, punctul 21). Interdicția discriminării de orice fel, bazată, între altele, pe motive precum vârsta, este prevăzută, de altfel, la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, care, începând cu 1 decembrie 2009, are aceeași valoare juridică precum tratatele.

- 41 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 prin analogie Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen, C-341/08, Rep., p. I-47, punctul 60).
- 42 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.
- 43 În consecință, articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 este aplicabil doar regimurilor profesionale de securitate socială care acoperă riscurile legate de vârstă și de invaliditate.
- 44 În speță, chiar presupunând că salariul de disponibilizare se încadrează într-un regim profesional de securitate socială, având în vedere elementele descrise la punctele 27-29 din prezenta hotărâre, este evident că acest salariu nu constituie nici o prestație de pensie, nici o prestație de invaliditate. Prin urmare, articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 nu este aplicabil în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal.
- 45 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că este aplicabil numai prestațiilor de pensie și de invaliditate din cadrul unui regim profesional de securitate socială.

Cu privire la a doua și la a treia întrebare

- 46 Ținând seama de răspunsul oferit la prima întrebare, nu trebuie să se răspundă la a doua și la a treia întrebare.

Cu privire la a patra întrebare

- 47 Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia funcționarii care au împlinit vârsta la care au dreptul la o pensie pentru limită de vârstă nu pot să beneficieze, exclusiv din acest motiv, de salariul de disponibilizare destinat funcționarilor concediați în urma desființării posturilor.
- 48 În temeiul articolul 6 alineatul (1) din această directivă, 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.
- 49 În consecință, trebuie să se examineze mai întâi aspectul dacă reglementarea în discuție în litigiul principal urmărește un obiectiv legitim. În această privință, guvernul danez arată că reglementarea vizată urmărește realizarea unui just echilibru între, pe de o parte, cerințele statului în materie de adaptare, de restructurare și de eficiență a administrației publice și, pe de altă parte, protecția funcționarilor împotriva presiunilor personale și politice abuzive. În special, reglementarea menționată ar urmări dublul obiectiv constând, pe de o parte, în întreținerea disponibilității funcționarilor în perspectiva repartizării acestora pe un post alternativ și, pe de altă parte, în garantarea independenței acestora din urmă prin protejarea lor împotriva oricărei presiuni exterioare. Faptul de a exclude de la beneficiul salariului de disponibilizare funcționarii care pot deja să beneficieze de o pensie pentru limită de vârstă s-ar justifica prin necesitatea de a preveni abuzurile, în măsura în care este puțin

probabil, de regulă, ca acești funcționari să fie dispuși să ocupe un post alternativ. În plus, acești funcționari ar avea nevoie de o protecție mai redusă, întrucât ar putea să beneficieze deja de un venit alternativ adecvat, precum o pensie pentru limită de vârstă.

- 50 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 urmăririi 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).
- 51 Finalitatea care constă în asigurarea disponibilității funcționarilor și în asigurarea protecției acestora în cazul desființării posturilor, deși limitează beneficiul salariului de disponibilizare doar la funcționarii care au nevoie de protecție și care își respectă obligația de disponibilitate, se încadrează în categoria obiectivelor legitime de politică a ocupării forței de muncă și a pieței muncii, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
- 52 Potrivit acestei ultime dispoziții, obiectivele menționate pot justifica, cu titlu de derogare de la principiul interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă, tratamente diferențiate legate în special de „aplicarea unor condiții speciale [...] de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare pentru tineri, lucrători în vârstă [...], pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția”.
- 53 În consecință, obiective de natura celor avute în vedere de reglementarea națională în discuție în cauza principală trebuie, în principiu, să fie considerate ca fiind de natură să justifice „în mod obiectiv și rezonabil”, „în cadrul dreptului național”, după cum prevede articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, un tratament diferențiat pe motive de vârstă.
- 54 Mai trebuie verificat, astfel cum prevede în mod explicit dispoziția menționată, dacă mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt „corespunzătoare și necesare”.
- 55 În ceea ce privește caracterul corespunzător al reglementării naționale în discuție în litigiul principal, trebuie arătat că acordarea beneficiului salariului de disponibilizare doar funcționarilor care, printre altele, nu pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă, nu pare nerezonabilă în lumina finalității urmărite de legiuitor, care constă în asigurarea unei protecții sporite funcționarilor care nu dispun de un venit alternativ stabil și permanent.
- 56 Reglementarea națională în discuție în litigiul principal este de asemenea în măsură să atingă obiectivul constând în garantarea disponibilității funcționarilor în cazul desființării posturilor. Într-adevăr, funcționarii care nu au încă dreptul la o pensie pentru limită de vârstă ar fi constrânși, în absența salariului de disponibilizare, să intre pe piața muncii, astfel încât, în momentul în care li s-ar oferi un nou post în administrația publică, ar putea să nu mai fie disponibili. În schimb, funcționarii care pot deja să beneficieze de o pensie pentru limită de vârstă sunt de regulă mai puțin dispuși să se reintegreze în funcția publică pentru a ocupa un nou post, ținând seama de inconvenientele de ordin profesional și personal care pot rezulta dintr-o astfel de reintegrare.
- 57 Pe de altă parte, articolul 32 alineatul (4) punctul 2 din Legea privind statutul funcționarilor permite de asemenea limitarea posibilităților de abuz care constau în faptul că un funcționar beneficiază de un salariu destinat să îi asigure disponibilitatea, deși acesta urmează să se pensioneze.
- 58 În consecință, trebuie să se considere că o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal nu pare vădit necorespunzătoare pentru atingerea obiectivelor legitime invocate la punctul 49 din prezenta hotărâre.

- 59 Cu toate acestea, trebuie să se verifice dacă această măsură nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestor obiective.
- 60 Guvernul danez arată în această privință că beneficiul salariului de disponibilizare ar trebui să fie limitat strict la funcționarii care au într-adevăr nevoie de acest salariu și care sunt efectiv disponibili pentru a se reintegra, dacă este cazul, în administrația publică.
- 61 Este, cu siguranță, adevărat, după cum s-a constatat la punctul 56 din prezenta hotărâre, că funcționarii care pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă sunt din această cauză mai puțin dispuși să accepte o repartizare pe un post alternativ.
- 62 Rezultă de asemenea că acești funcționari se pot baza pe un venit alternativ stabil și permanent, în timp de funcționarii care nu pot beneficia încă de o pensie pentru limită de vârstă și ale căror posturi au fost desființate au nevoie, din acest motiv, de o protecție sporită. Astfel, funcționarii din acest al doilea grup sunt de regulă mai vulnerabili la presiunile de ordin economic și social, întrucât, în absența salariului de disponibilizare, ar fi privați de o sursă de venit stabil. Salariul de disponibilizare urmărește, așadar, să pună funcționarii din acest al doilea grup la adăpost de asemenea presiuni, asigurându-le un venit adecvat pe o perioadă de trei ani.
- 63 Este important de subliniat și că legiuitorul danez a intervenit pentru a atenua efectele nefavorabile ale reglementării în discuție în litigiul principal prevăzând că funcționarii care au împlinit vârsta de 65 de ani continuă să acumuleze drepturi la pensia pentru limită de vârstă în perioada în care ar fi trebuit să primească salariul de disponibilizare, dar în care, din cauza vârstei, nu au beneficiat în fapt de acesta.
- 64 În aceste condiții, trebuie arătat că articolul 32 alineatul (4) punctul 2 din Legea privind statutul funcționarilor asimilează funcționarii care pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă celor care vor primi efectiv o astfel de pensie.
- 65 Or, reiese din dosarul pe care Curtea îl are la dispoziție că, la vârsta de 65 de ani, funcționarii au dreptul să se pensioneze, dar nu sunt obligați să facă acest lucru.
- 66 Cu toate acestea, în temeiul reglementării în discuție în litigiul principal, sunt excluși de la beneficiul salariului de disponibilizare atât funcționarii care doresc să se pensioneze, și care în consecință, vor primi efectiv o pensie pentru limită de vârstă, cât și cei care doresc să își continue cariera profesională în cadrul administrației publice după împlinirea vârstei de 65 de ani.
- 67 Astfel, în scopul legitim de a evita acordarea acestui salariu funcționarilor care nu încearcă să ocupe un nou loc de muncă, ci vor primi un venit alternativ sub forma unei pensii pentru limită de vârstă, măsura în cauză are ca rezultat privarea de acest salariu a funcționarilor care doresc să rămână pe piața muncii, pentru simplul motiv că ar putea, în special datorită vârstei, să beneficieze de o astfel de pensie.
- 68 Așadar, această măsură poate obliga funcționarii să accepte o pensie pentru limită de vârstă într-un quantum redus în raport cu cel la care ar avea dreptul dacă ar rămâne activi până la o vârstă mai înaintată, în special în cazul în care nu ar fi contribuit un număr suficient de ani pentru a beneficia de o pensie întreagă.
- 69 În plus, se pare că obiectivele legitime urmărite de reglementarea în discuție în litigiul principal pot fi atinse prin mijloace mai puțin constrângătoare, dar la fel de adecvate. Astfel, dispoziții care ar limita beneficiul salariului de disponibilizare doar la funcționarii care au renunțat temporar la beneficiul unei pensii pentru limită de vârstă în scopul de a-și continua activitatea profesională, care prevăd, în cazul în care aceștia din urmă ar refuza să ocupe un post alternativ adecvat, măsuri în vederea sancționării abuzurilor, ar asigura faptul că de acest salariu beneficiază numai funcționarii care sunt efectiv disponibili pentru ocuparea unui post alternativ.

- 70 Desigur, ca regulă generală, nu se poate impune ca pentru o măsură precum cea în discuție în litigiul principal să se efectueze o examinare individuală a fiecărui caz în parte pentru a stabili ceea ce corespunde cel mai bine nevoilor specifice ale fiecărui funcționar, întrucât gestiunea regimului în discuție trebuie să rămână viabilă din punct de vedere tehnic și economic.
- 71 Cu toate acestea, o astfel de examinare individuală a disponibilității funcționarilor care nu au împlinit vârsta de 65 de ani pare deja inherentă regimului instituit prin reglementarea națională în discuție în litigiul principal, întrucât repartizarea pe posturi alternative a funcționarilor concediați este subordonată competențelor persoanelor interesate în raport cu specificitatea posturilor care le sunt oferite efectiv. Pe de altă parte, o astfel de examinare individuală este deja prevăzută, astfel cum a arătat DJØF, la articolul 32 alineatul (4) punctul 4 din Legea privind statutul funcționarilor.
- 72 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se constate că reglementarea în discuție în litigiul principal, prin faptul că exclude automat de la beneficiul salariului de disponibilizare funcționarii care pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă, depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor urmărite.
- 73 În consecință, diferența de tratament care rezultă din articolul 32 alineatul (4) punctul 2 din Legea privind statutul funcționarilor nu poate fi justificată în temeiul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
- 74 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a patra întrebare că articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia funcționarii care au împlinit vârsta la care au dreptul la o pensie pentru limită de vârstă nu pot să beneficieze, exclusiv din acest motiv, de salariul de disponibilizare destinat funcționarilor concediați în urma desființării posturilor.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 75 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:

- 1) **Articolul 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 trebuie interpretat în sensul că este aplicabil numai prestațiilor de pensie și de invaliditate din cadrul unui regim profesional de securitate socială.**
- 2) **Articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia funcționarii care au împlinit vârsta la care au dreptul la o pensie pentru limită de vârstă nu pot să beneficieze, exclusiv din acest motiv, de salariul de disponibilizare destinat funcționarilor concediați în urma desființării posturilor.**

Semnături