



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
YVES BOT
prezentate la 28 noiembrie 2013¹

Cauzele conexe C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12

**Thomas Specht (C-501/12), Jens Schombera (C-502/12), Alexander Wieland (C-503/12), Uwe
Schönefeld (C-504/12), Antje Wilke (C-505/12), Gerd Schini (C-506/12)**
împotriva
Land Berlin
și
Rena Schmeel (C-540/12), Ralf Schuster (C-541/12)
împotriva
Bundesrepublik Deutschland

[cereri de decizie preliminară formulate de Verwaltungsgericht Berlin (Germania)]

„Politica socială — Discriminări legate de vârsta lucrătorilor — Reglementare a unui stat membru care prevede că salariul de bază al funcționarilor este stabilit în funcție de vârsta funcționarului”

1. Prezentele trimiteri preliminare au drept cadru juridic 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 muncă².

2. Mai exact, întrebările adresate de Verwaltungsgericht Berlin (Germania) vor determina mai întâi Curtea să abordeze succesiv validitatea articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78, precum și aplicarea acestei dispoziții la condițiile de remunerare a funcționarilor, iar ulterior compatibilitatea dispozițiilor naționale în cauză cu principiul nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este exprimat la articolul 2 din directiva menționată. În continuare, Curtea va fi chemată să determine consecințele juridice ale unei eventuale încălcări a acestui principiu. În sfârșit, Curtea va trebui să examineze dacă o normă națională precum cea în discuție în cauzele principale, care prevede obligația funcționarului de a invoca un drept la prestații în numerar care nu decurg în mod direct din lege înainte de sfârșitul exercițiului bugetar în curs, respectă dreptul la o cale de atac efectivă.

I – Cadrul juridic

A – Dreptul Uniunii

3. Potrivit articolului 1 din Directiva 2000/78, aceasta are ca obiect 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.

¹ — Limba originală: franceza.

² — JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7.

4. Articolul 2 din această directivă 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;
- (b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:
 - (i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare [...]

[...]”

5. Articolul 3 alineatul (1) litera (c) din directiva menționată prevede 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 condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv, printre altele, condițiile de remunerare.

6. Articolul 6 din Directiva 2000/78 prevede:

„(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;

[...]”

7. Potrivit articolului 16 litera (a) din Directiva 2000/78, statele membre iau măsurile necesare pentru anularea actelor cu putere de lege și a actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament.

B – Dreptul german

1. Reglementarea aplicabilă remunerării funcționarilor landului Berlin

a) Legea federală privind remunerarea funcționarilor în vigoare până în luna iunie 2011

8. Până la 30 iunie 2011, articolul 27 și următoarele din Legea federală privind remunerarea funcționarilor (Bundesbesoldungsgesetz, denumită în continuare „versiunea anterioară a BBesG”), în versiunea sa în vigoare la 31 august 2006, constituiau temeiul juridic al sistemului de remunerare a funcționarilor landului Berlin.

9. În versiunea anterioară a BBesG, vârsta de referință, stabilită în funcție de vârsta reală, constituia criteriul de referință pentru încadrarea inițială într-o treaptă, precum și punctul de plecare pentru continuarea avansării în grila de salarii a sistemului de salarizare.

10. Astfel, articolul 27 din versiunea anterioară a BBesG prevede că salariul de bază se calculează în trepte dacă regulamentele privind remunerarea nu prevăd altfel. Avansarea în trepte are loc în funcție de vârsta de referință și de meritul funcționarului. Funcționarul sau militarul primește cel puțin salariul de bază inițial plătit celor încadrați în respectivul grad. Potrivit aceleiași dispoziții, salariul de bază crește din 2 în 2 ani până la treapta a cincea, din 3 în 3 ani până la treapta a noua și apoi din 4 în 4 ani. Dispoziția menționată prevede de asemenea că, pentru funcționarii și militarii de gradul A care obțin în mod durabil rezultate deosebite, se poate stabili salariul de bază corespunzător treptei superioare imediat următoare (treapta de merit). Numărul treptelor de merit acordate într-un an calendaristic pentru activitatea desfășurată la un angajator nu poate depăși 15 % din numărul funcționarilor și al militarilor încadrați în sistemul de salarizare A care nu au atins încă plafonul salariului de bază. În cazul în care se constată că activitatea funcționarului sau a militarului nu corespunde cerințelor medii impuse pentru funcția respectivă, acesta rămâne încadrat în treapta curentă până când activitatea sa justifică avansarea în treapta imediat superioară.

11. Potrivit articolului 28 din versiunea anterioară a BBesG, vârsta de referință se calculează începând cu prima zi a lunii în care funcționarul sau militarul a împlinit vârsta de 21 de ani.

12. Acest punct de plecare pentru calculul vârstei de referință este amânat cu perioadele ulterioare vârstei de 31 de ani împliniți care nu au dat dreptul la o remunerație în calitate de funcționar sau de militar, până la concurența unui sfert din perioada de până la vârsta de 35 de ani împliniți, iar ulterior a unei jumătăți din perioada de după împlinirea acestei vârste. Sunt asimilate unei remunerații în calitate de funcționar sau de militar remunerațiile primite pentru o activitate profesională desfășurată cu titlu principal în serviciul unui angajator de drept public, al unor comunități culturale de drept public sau al unor organizații ale acestora, precum și în serviciul oricărui alt angajator care aplică acordurile colective în vigoare în sectorul public sau acorduri colective cu un conținut foarte similar și la care statul sau alte entități de drept public participă în mod substanțial, fie prin plata unor contribuții sau subvenții, fie în alt mod.

13. Prin intermediul celei de A doua legi de modificare a statutului funcției publice (Zweites Dienstrechtsänderungsgesetz), din 21 iunie 2011, landul Berlin a integrat dispozițiile relevante din versiunea anterioară a BBesG în dreptul landului Berlin ca lege federală privind remunerarea funcționarilor, în versiunea sa tranzitorie pentru Berlin (Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin, denumită în continuare „versiunea anterioară a BBesG Bln”).

b) Legea federală privind remunerarea funcționarilor în vigoare la 1 august 2011

14. Prin Legea privind reforma remunerării funcționarilor landului Berlin (Gesetz zur Besoldungsneuregelung für das Land Berlin – Berliner Besoldungsneuregelungsgesetz, denumită în continuare „BerlBesNG”) din 29 iunie 2011, landul Berlin a modificat versiunea anterioară a BBesG Bln. De la data respectivă, funcționarilor landului Berlin li se aplică reglementări diferite după cum aceștia au fost numiți începând cu 1 august 2011 (denumiți în continuare „noii funcționari”) sau erau deja numiți la 31 iulie 2011 (denumiți în continuare „funcționarii deja numiți”). Articolul 1 alineatul 1 din BerlBesNG a modificat versiunea anterioară a BBesG Bln începând de la 1 august 2011. Pentru noii funcționari se aplică versiunea astfel modificată a versiunii anterioare a BBesG Bln (denumită în continuare „noua versiune a BBesG Bln”).

i) Reglementarea aplicabilă noilor funcționari

15. Elementul de legătură pentru prima încadrare a unui funcționar nou într-o treaptă (de experiență) și evoluția ulterioară pe trepte în ierarhia salarială A nu mai este de acum înainte vârsta de referință stabilită în funcție de vârsta reală, ci este reprezentat de perioadele de serviciu efectuate conform cerințelor legale de experiență.

16. Astfel, articolul 27 din noua versiune a BBesG Bln prevede că salariul de bază se calculează pe trepte (trepte de experiență), dacă regulamentele privind remunerarea nu prevăd altfel. Avansarea în treapta superioară imediat următoare are loc în funcție de experiența profesională dobândită. Potrivit acestui articol, la orice primă numire într-un post care conferă dreptul la o remunerație care intră în domeniul de aplicare al noii versiuni a BBesG Bln, se stabilește un salariu de bază corespunzător treptei 1, fără a aduce atingere luării în considerare a unor perioade anterioare în temeiul articolului 28 alineatul 1 din aceasta. Articolul 27 alineatul 3 din noua versiune a BBesG Bln precizează că salariul de bază crește după 2 ani de experiență în treapta 1, după 3 ani de experiență în treptele 2-4 și după 4 ani de experiență în treptele 5-7. Perioadele care nu dau dreptul la o remunerație în calitate de funcționar întârzie, cu durata lor, avansarea funcționarului, fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 28 alineatul 2 din noua versiune a BBesG Bln.

17. Potrivit articolului 27 alineatul 4 din noua versiune a BBesG Bln, pentru funcționarii de gradul A care obțin în mod durabil rezultate deosebite se poate stabili salariul de bază corespunzător treptei superioare imediat următoare (treapta de merit). Numărul treptelor de merit acordate într-un an calendaristic pentru activitatea desfășurată la un angajator nu poate depăși 15 % din numărul funcționarilor angajatorului încadrați în sistemul de salarizare A care nu au atins încă plafonul salariului de bază. În cazul în care se constată că activitatea funcționarului nu corespunde cerințelor medii impuse pentru funcția respectivă, acesta rămâne încadrat în treapta curentă până când activitatea sa justifică avansarea în treapta imediat superioară.

18. Articolul 28 alineatul 1 din noua versiune a BBesG Bln prevede că, la stabilirea treptei de salarizare inițiale în conformitate cu articolul 27 alineatul 2 din aceasta, sunt luate în considerare printre altele perioadele care corespund desfășurării unei activități profesionale echivalente cu titlu principal în serviciul unui angajator de drept public, al unor comunități profesionale de drept public sau al unor organizații ale acestora, întrucât această activitate profesională nu reprezintă o condiție pentru admiterea în cariera respectivă. Sunt de asemenea luate în considerare perioadele care, în conformitate cu Legea privind protecția locului de muncă pe durata stagiului militar sau civil obligatoriu (Arbeitsplatzschutzgesetz), trebuie compensate atunci când încadrarea în funcția publică a fost amânată ca urmare a obligației de a efectua un stagiu militar sau civil.

ii) Reglementarea aplicabilă funcționarilor deja numiți

19. Articolul 2 alineatul 1 din BerlBesNG a creat o normă derogatorie pentru funcționarii deja numiți. Este vorba despre Legea landului Berlin privind reclasificarea remunerațiilor funcționarilor (Berliner Besoldungsüberleitungsgesetz, denumită în continuare „BerlBesÜG”) din 29 iunie 2011.

20. Conform articolului 2 alineatul 1 din BerlBesÜG, la 1 august 2011, funcționarii sunt încadrați, pe baza postului ocupat la 31 iulie 2011 și a salariului de bază care le-ar reveni la 1 august 2011 conform Legii privind adaptarea remunerațiilor și a pensiilor funcționarilor din Berlin 2010/2011 (Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für Berlin) din 8 iulie 2010, potrivit modalităților definite la paragrafele care urmează acestui alineat, în treptele și în treptele tranzitorii prevăzute în anexa 3 la BerlBesNG. În conformitate cu articolul 2 alineatul 2 din BerlBesÜG, încadrarea se face în treapta sau în treapta tranzitorie corespunzătoare salariului de bază, rotunjit la unitatea superioară.

21. Articolul 3 alineatul 1 din BerlBesÜG precizează că încadrarea într-o treaptă astfel cum este prevăzută în anexa 3 la BerlBesNG constituie punctul de plecare pentru calculul duratei experienței necesare pentru avansarea în temeiul articolului 27 alineatul 3 din noua versiune a BBesG Bln.

22. Instanța de trimitere precizează că legiuitorul a justificat această reformare arătând că, ținând seama de dispozițiile Directivei 2000/78, vechiul sistem de remunerare era din ce în ce mai controversat ca urmare a interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă, în special începând cu jurisprudența recentă privind agenții contractuali.

23. În ceea ce îi privește pe funcționarii propriu-ziși, legiuitorul a constatat că, deși la acea dată nu existau decât hotărâri care proveneau de la jurisdicții de primă instanță care nu se pronunțau în sensul constatării unei discriminări pe motive de vârstă, era totuși oportun să se opteze pentru un sistem întemeiat pe experiență, întrucât nu se putea exclude ca instanțele de grad superior și Curtea de Justiție a Uniunii Europene să aprecieze această problemă în mod diferit, ceea ce, eventual, putea determina costuri suplimentare anuale estimate la 109 milioane de euro. Prin urmare, era necesar ca remunerația inițială și creșterea sa ulterioară să nu mai fie stabilite pe baza vârstei de referință, calculată în funcție de vârsta reală, ci să se prefere un criteriu întemeiat pe perioadele de serviciu efectuate conform cerințelor stabilite. Legiuitorul mai precizează că prin această reformă se ține seama de Directiva 2000/78. Potrivit acestuia, printre obiectivele noului sistem se numără totuși și acela de a nu diminua și de a nu spori veniturile funcționarilor. Prin urmare, noua grilă de salarizare a fost concepută astfel încât să fie în primul rând neutră din punctul de vedere al costurilor și cuprinde o diferență de maximum +/- 1 % din venitul fictiv în respectivul grad la care ar fi ajuns funcționarul, fără promovare, odată împlinită vârsta de pensionare, 65 de ani. Dispoziția derogatorie prevăzută pentru funcționarii deja numiți a fost de asemenea inspirată de preocuparea privind menținerea drepturilor dobândite de funcționari.

2. Reglementarea aplicabilă funcționarilor federali

24. Până la 30 iunie 2009, articolul 27 și următoarele din versiunea anterioară a BBesG, în versiunea sa în vigoare la 6 august 2002, constituiau temeiul juridic al sistemului de remunerare a funcționarilor federali. Aceste dispoziții erau identice cu cele prezentate anterior, privind versiunea anterioară a BBesG, în versiunea sa în vigoare la 31 august 2006.

25. Legea privind reformarea și modernizarea dreptului federal al funcției publice (Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts) din 5 februarie 2009 a modificat sistemul de calcul al remunerațiilor funcționarilor federali, întemeiat pe vârsta de referință. Astfel, începând de la 1 iulie 2009, potrivit articolului 27 și următoarele din noua versiune a BBesG, în versiunea sa în vigoare la 5 februarie 2009, acest sistem este întemeiat pe așa-numitele trepte „de experiență”, ele însele stabilite în funcție de perioadele de serviciu efectuate conform cerințelor stabilite.

II – Situațiile de fapt din litigiile principale

26. Situațiile de fapt din litigiile principale pot fi rezumate după cum urmează. Domnul Specht (cauza C-501/12), domnul Schombera (cauza C-502/12), domnul Wieland (cauza C-503/12), domnul Schönefeld (cauza C-504/12), doamna Wilke (cauza C-505/12) și domnul Schini (cauza C-506/12), pe de o parte, precum și doamna Schmeel (cauza C-540/12) și domnul Schuster (cauza C-541/12), pe de altă parte (denumiți în continuare, împreună, „reclamanții din litigiile principale”), au fost numiți funcționari permanenți ai landului Berlin și, respectiv, funcționari permanenți ai Bundesrepublik Deutschland.

27. Reclamanții din litigiile principale au fost inițial încadrați în sistemul de salarizare în conformitate cu versiunea anterioară a BBesG, și anume în funcție de vârsta lor de referință la data numirii.

28. Reclamanții din litigiile principale contestă modul de calcul al remunerațiilor lor și pretind, în fața instanței de trimitere, că sunt discriminați pe motive de vârstă.

29. În cauzele C-502/12 și C-506/12, domnii Schombera și Schini solicită să le fie plătită o sumă echivalentă cu diferența dintre remunerația la care ar fi avut dreptul dacă ar fi fost incluși în treapta de salarizare cea mai înaltă și remunerația pe care au primit-o în mod efectiv pe toată perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2008 și 1 august 2011, data trecerii la noul sistem de salarizare bazat pe experiență.

30. În cauzele C-501/12, C-503/12 și C-505/12, domnii Specht și Wieland, precum și doamna Wilke solicită să le fie plătită, pentru perioada cuprinsă între luna septembrie 2006 și 31 iulie 2011 (cauza C-501/12) și, respectiv, pentru perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2008 și 31 iulie 2011 (cauzele C-503/12 și C-505/12), remunerația aferentă celei mai înalte trepte de salarizare. Pentru perioada ulterioară datei de 31 iulie 2011, data trecerii la noul sistem de salarizare, aceștia solicită acordarea unei remunerații corespunzătoare celei la care ar fi avut dreptul dacă reîncadrarea salarială în temeiul BerlBesÜG ar fi fost efectuată pe baza celei mai înalte trepte de salarizare a fostului lor grad de salarizare.

31. În cauza C-504/12, domnul Schönefeld contestă modalitățile încadrării sale în noul sistem de salarizare și solicită să îi fie plătită o sumă echivalentă cu diferența dintre remunerația efectiv primită și cea la care ar fi avut dreptul, în opinia sa, începând de la 1 august 2011.

32. În sfârșit, în cauzele C-540/12 și C-541/12, doamna Schmeel și domnul Schuster contestă calculul remunerațiilor lor și solicită plata unei sume echivalente cu diferența dintre remunerația la care ar fi avut dreptul dacă ar fi fost incluși în treapta de salarizare cea mai înaltă și remunerația pe care au primit-o în mod efectiv pentru perioada cuprinsă între luna ianuarie 2008 și luna iulie 2009, data trecerii la noul sistem de salarizare.

III – Întrebările preliminare

33. Întrebările adresate în cauzele C-501/12, C-503/12 și C-505/12 sunt identice. Cele adresate în cauzele C-502/12 și C-506/12 sunt identice cu prima-a cincea întrebare adresate în cauzele C-501/12, C-503/12 și C-505/12. Prima-a șasea întrebare adresate în cauza C-504/12 corespund cu prima-a treia și cu a șasea-a opta întrebare adresate în cauzele C-501/12, C-503/12 și C-505/12. În sfârșit, întrebările adresate Curții în cauzele C-540/12 și C-541/12 sunt de asemenea identice cu prima-a cincea întrebare adresate în cauzele C-501/12, C-503/12 și C-505/12, singura diferență fiind referirea la remunerarea funcționarilor federali, iar nu la cea a funcționarilor landului Berlin.

34. În consecință, vom retranscrie întrebările adresate în cauzele C-501/12, C-503/12 și C-505/12, întrucât aceste cauze reiau toate întrebările adresate în cauzele care sunt supuse aici atenției noastre.

35. Verwaltungsgericht Berlin a hotărât să suspende judecarea cauzelor și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Dreptul [...] primar și/sau derivat [al Uniunii], în special, în speță, Directiva 2000/78[...], trebuie interpretat, în ceea ce privește interdicția completă a discriminării nejustificate pe motive de vârstă, în sensul că vizează și normele naționale privind remunerarea funcționarilor landului?
- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, din interpretarea dreptului [...] primar și/sau derivat [al Uniunii] rezultă că reprezintă o discriminare directă sau indirectă pe motive de vârstă o dispoziție națională conform căreia nivelul salariului de bază al unui funcționar la momentul intrării în funcția publică depinde în mod decisiv de vârsta funcționarului, iar apoi creșterea salariului depinde în special de vechimea în funcția publică?
- 3) În cazul unui răspuns afirmativ la a doua întrebare, interpretarea dreptului [...] primar și/sau derivat [al Uniunii] se opune justificării unei astfel de dispoziții naționale prin obiectivul legislativ de a recompensa experiența în muncă?
- 4) În cazul unui răspuns afirmativ la a treia întrebare, atât timp cât nu s-a pus în aplicare o legislație nediscriminatorie privind remunerația, din interpretarea dreptului [...] primar și/sau derivat [al Uniunii] poate rezulta o altă consecință juridică decât aceea care constă în a remunera în mod retroactiv persoanele discriminate în conformitate cu treapta de salarizare cea mai înaltă din cadrul gradului lor?

Consecința juridică a încălcării principiului nediscriminării rezultă, așadar, direct din dreptul [...] primar și/sau derivat [al Uniunii], în special, în speță, din Directiva 2000/78[...], sau dreptul persoanei discriminate rezultă exclusiv din aplicarea principiului, recunoscut în dreptul Uniunii, al răspunderii statelor membre pentru transpunerea incorectă a prevederilor dreptului Uniunii?

- 5) Interpretarea dreptului [...] primar și/sau derivat [al Uniunii] se opune unei măsuri naționale conform căreia dreptul la plată (cu titlu retroactiv, sub forma unor diferențe) sau la o compensație depinde de invocarea în termen scurt a acestui drept de către funcționari?
- 6) În cazul unui răspuns afirmativ la prima, la a doua și la a treia întrebare, din interpretarea dreptului primar și/sau derivat [al Uniunii] rezultă că o lege de reclasificare conform căreia funcționarii deja numiți sunt încadrați într-o treaptă a noului sistem numai în funcție de cuantumul salariului de bază obținut conform vechii legislații (discriminatorii) la data stabilită pentru trecerea la noul sistem, iar la avansarea în treptele superioare se va ține seama numai de vechimea în muncă acumulată după intrarea în vigoare a legii de reclasificare, indiferent de vechimea în muncă acumulată anterior de funcționar, reprezintă – până în momentul la care funcționarul ajunge la treapta cea mai înaltă – o perpetuare a discriminării pe motive de vârstă deja existente?
- 7) În cazul unui răspuns afirmativ la a șasea întrebare, interpretarea dreptului primar și/sau derivat [al Uniunii] privind justificarea acestui tratament diferențiat continuu se opune obiectivului legislativ conform căruia prin intermediul legii de reclasificare se urmărește nu (numai) protejarea funcționarilor numiți în ziua reîncadrării, ci (și) așteptările funcționarilor deja numiți în ceea ce privește perspectiva obținerii venitului preconizat conform vechii legislații, în cadrul gradului lor?

Perpetuarea discriminării funcționarilor deja numiți poate fi justificată prin faptul că alternativa legislativă (încadrarea individuală în treaptă a funcționarilor deja numiți pe criteriul vechimii în funcție) implică sarcini administrative considerabile?

- 8) În cazul unui răspuns negativ în ceea ce privește justificarea de la întrebarea a șaptea, atât timp cât nu s-a pus în aplicare o legislație nediscriminatorie privind remunerația și pentru funcționarii deja numiți, din interpretarea dreptului primar și/sau derivat [al Uniunii] poate rezulta o altă consecință juridică decât aceea care constă în a remunera în mod retroactiv și continuu funcționarii deja numiți în conformitate cu treapta de salarizare cea mai înaltă din cadrul gradului lor?

Consecința juridică a încălcării principiului nediscriminării rezultă, așadar, direct din dreptul [...] primar și/sau derivat [al Uniunii], în special, în speță, din Directiva 2000/78[...], sau dreptul persoanei discriminate rezultă exclusiv din aplicarea principiului, recunoscut în dreptul Uniunii, al răspunderii statelor membre pentru transpunerea incorectă a prevederilor dreptului Uniunii?”

IV – Analiza noastră

A – Cu privire la validitatea articolului 3 alineatul 1 litera (c) din Directiva 2000/78 și la aplicarea acestuia condițiilor de remunerare a funcționarilor

36. Prima întrebare, care privește aplicarea Directivei 2000/78 la situațiile în discuție în cauzele principale, prezintă, în opinia noastră, două părți. Mai întâi, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 3 alineatul 1 litera (c) din această directivă este aplicabil condițiilor de remunerare a funcționarilor. În această privință, ea exprimă îndoieli cu privire la validitatea acestei dispoziții în raport cu Tratatul FUE.

37. Astfel, aceasta amintește că directiva menționată a fost adoptată în temeiul articolului 19 TFUE (care corespunde fostului articol 13 CE), care prevede, la alineatul (1), că, „[f]ără a aduce atingere celorlalte dispoziții din tratate și în limitele competențelor pe care acestea le conferă Uniunii, Consiliul [Uniunii Europene] poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe [...] vârstă”³. Or, potrivit instanței de trimitere, problema eliminării unei eventuale discriminări pe motive de vârstă din sistemul de remunerare a funcționarilor privește de asemenea problema remunerării propriu-zise, domeniu în care dreptul primar nu conferă, în principiu, nicio competență Uniunii, în conformitate cu articolul 153 alineatul (5) TFUE. Întrucât articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 prevede în mod expres că aceasta se aplică condițiilor de remunerare, validitatea sa ar putea fi repusă în discuție având în vedere dispozițiile Tratatului FUE.

38. În continuare, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă, în ipoteza în care articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 ar fi declarat nevalid, principiul nediscriminării pe motive de vârstă ca principiu general de drept sau articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene⁴ ar putea face obiectul unei aplicări autonome în cazurile supuse atenției noastre în prezentele cauze.

39. Guvernul german și Comisia Europeană apreciază că directiva menționată este validă și că este aplicabilă în speță. Împărtășim această opinie, pentru motivele prezentate în continuare.

3 — Sublinierea noastră.

4 — Denumită în continuare „carta”.

40. Este, desigur, adevărat că utilizarea articolului 19 TFUE ca temei pentru o reglementare din dreptul Uniunii este limitată la domeniile care intră în domeniul de aplicare *ratione materiae* al dreptului Uniunii. Astfel, atunci când adoptă un text în vederea combaterii discriminărilor bazate pe unul dintre motivele enumerate la acest articol, legiuitorul Uniunii trebuie să se asigure că domeniul vizat face într-adevăr parte dintre domeniile în care Uniunea este competentă să acționeze, în conformitate cu principiul atribuirii prevăzut la articolul 5 alineatele (1) și (2) TUE, în caz contrar riscând să extindă domeniul de aplicare al tratatelor.

41. Or, articolul 153 TFUE, care face parte din titlul X, privind politica socială, și care permite legiuitorului Uniunii să legisla în domeniul condițiilor de muncă, exclude în mod expres la alineatul (5) remunerațiile din domeniul său de aplicare.

42. Totuși, Curtea trebuie să se abțină de la orice control în cazul în care legislația națională în discuție în cauzele principale are o legătură cu remunerarea, oricare ar fi această legătură? Articolul 3 alineatul 1 litera (c) din Directiva 2000/78 este nevalid din cauza acestei excepții prevăzute la articolul 153 alineatul (5) TFUE? Considerăm că răspunsul este negativ.

43. Există o diferență care, este adevărat, ar putea părea artificială la prima vedere, dar care este însă esențială, între termenul „remunerație” utilizat la această dispoziție și expresia „condiții de remunerare” menționată la articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78.

44. Astfel, în Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso⁵, după ce a amintit că principiul nediscriminării nu poate fi interpretat în mod restrictiv, Curtea a arătat că, din moment ce alineatul (5) al articolului 153 TFUE reprezintă o derogare de la prevederile alineatelor (1)-(4) ale aceluiași articol, domeniile menționate la acest alineat trebuie să facă obiectul unei interpretări restrictive pentru a nu afecta nejustificat domeniul de aplicare al alineatelor (1)-(4) menționate și pentru a nu periclita obiectivele urmărite de articolul 151 TFUE⁶. Curtea a arătat de asemenea că, în ceea ce privește în special excepția referitoare la „remunerații” menționată la articolul 153 alineatul (5) TFUE, aceasta își găsește justificarea în faptul că stabilirea nivelului salariilor face parte din autonomia contractuală a partenerilor sociali la nivel național, precum și din competența statelor membre în materia respectivă. În aceste condiții, având în vedere stadiul actual al dreptului Uniunii, s-a considerat adecvată excluderea determinării nivelului salariilor de la armonizarea realizată în temeiul articolului 151 TFUE și al următoarelor⁷.

45. Prin urmare, este clar că termenul „remunerații”, în sensul articolului 153 alineatul (5) TFUE, nu include condițiile de remunerare. Acestea din urmă fac parte din condițiile de angajare. Ele nu privesc în mod direct stabilirea nivelului de remunerare, ci împrejurările în care salariatului îi va fi atribuită o remunerație sau alta, remunerație care este determinată în prealabil de părțile interesate, indiferent dacă între persoane din sectorul privat sau între partenerii sociali și stat.

46. Sistemul de salarizare a funcționarilor germani, în discuție în cauzele principale, ilustrează bine, în opinia noastră, această diferență dintre remunerație și condiții de remunerare. Astfel, nivelul de salarizare al funcționarilor germani este stabilit pe grade și, în continuare, pe trepte. Quantumul corespunzător fiecărui grad și cel corespunzător fiecărei trepte sunt stabilite în mod liber de instituțiile competente și, în niciun mod, legiuitorul Uniunii nu ar putea, în temeiul articolului 153 alineatul (5) TFUE, să intervină în stabilirea acestor quantumuri, de exemplu prin impunerea unui prag minim. În acest din urmă caz este vorba despre o competență care aparține exclusiv statelor membre⁸. În stadiul actual al dreptului, diferențele de salarizare care există în cadrul Uniunii nu pot face obiectul unei reglementări a Uniunii.

5 — C-307/05, Rep., p. I-7109.

6 — Punctele 37-39.

7 — Punctul 40.

8 — A se vedea în acest sens Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior (punctul 46).

47. În schimb, normele naționale care reglementează modalitățile de încadrare în aceste grade și în aceste trepte nu pot avea ca efect discriminarea funcționarilor, printre altele, pe motive de vârstă.

48. Astfel cum a precizat Consiliul în observațiile sale scrise, remunerațiile constituie un element esențial al condițiilor de muncă⁹, poate chiar elementul cel mai important și mai supus discriminărilor¹⁰. Prin urmare, dacă condițiile de remunerare ar fi incluse în excepția prevăzută la articolul 153 alineatul (5) TFUE, acest lucru ar lipsi în mare măsură de sens articolul 19 TFUE, care, reamintim, privește combaterea discriminărilor.

49. Prin urmare, articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 este valid. În ceea ce privește aplicarea acestei dispoziții remunerațiilor funcționarilor, este suficient să amintim că, potrivit acesteia, directiva menționată se aplică 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 remunerare¹¹.

50. În consecință, considerăm că articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că este aplicabil condițiilor de remunerare a funcționarilor.

51. Având în vedere cele de mai sus, nu este necesar, în opinia noastră, să se răspundă la a doua parte a primei întrebări.

B – *Cu privire la discriminarea pe motive de vârstă*

52. Înainte de a examina a doua și a treia întrebare, considerăm că este util să revenim asupra sistemului de salarizare în discuție în cauzele principale și să îl explicăm cu ajutorul unor exemple concrete, pentru a înțelege mai bine funcționarea acestuia.

53. Potrivit versiunii anterioare a BBesG, încadrarea inițială a funcționarului într-o treaptă de salarizare în cadrul unui grad este determinată de vârsta de referință care începe în prima zi a lunii în care funcționarul împlinește 21 de ani. Prin urmare, până la vârsta de 31 de ani împliniți, funcționarul este recrutat în treapta în care ar fi fost încadrat dacă ar fi fost recrutat la vârsta de 21 de ani. În anumite împrejurări, această vârstă de referință este amânată cu perioadele ulterioare vârstei de 31 de ani împliniți până la concurența unui sfert din perioada de până la vârsta de 35 de ani împliniți, iar ulterior a unei jumătăți din perioada de după împlinirea aceste vârstă.

54. Exemplele următoare ilustrează concret modul în care se calculează vârsta de referință¹².

55. O persoană care s-a născut la 1 aprilie 1977 și care a fost recrutată ca funcționar la 1 octombrie 1994 a împlinit vârsta de 21 de ani la 31 martie 1998. Prin urmare, vârsta sa de referință este fixată la 1 martie 1998.

9 — A se vedea punctul 21 din aceste observații. De altfel, Curtea a subliniat importanța remunerației la punctul 33 din Hotărârea din 11 noiembrie 2004, Delahaye (C-425/02, Rec., p. I-10823).

10 — A se vedea pagina 10 din Propunerea de directivă a Consiliului privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă [COM(1999) 565 final].

11 — Pentru aplicarea dispozițiilor directivei menționate la situația funcționarilor, a se vedea Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, Rep., p. I-5325), Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Wolf (C-229/08, Rep., p. I-1), Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler (C-159/10 și C-160/10, Rep., p. I-6919), precum și Hotărârea din 6 decembrie 2012, Dittrich și alții (C-124/11, C-125/11 și C-143/11).

12 — Aceste exemple sunt extrase de pe următoarele site-uri internet: http://www.dz-portal.de/003_menuue_links/008_bezuege/BDA.html și <http://www.pc-gehalt.de/Seiten/Besoldungsdienstalter.htm>

56. O persoană născută la 1 aprilie 1967, care a fost recrutată ca funcționar la 16 octombrie 2000, a împlinit vârsta de 21 de ani la 31 martie 1988. Întrucât avea 33 de ani la data recrutării, vârsta de referință nu va fi fixată la 1 martie 1988. Perioada cuprinsă între 31 martie 1998 (vârsta de 31 de ani împliniți) și 16 octombrie 2000 (data recrutării) este de 2 ani, 6 luni și 16 zile. În conformitate cu articolul 28 alineatul 2 din versiunea anterioară a BBesG, vârsta de referință este amânată cu un sfert din această perioadă, și anume cu 7 luni și 19 zile, rotunjit la 7 luni. Prin urmare, vârsta de referință este fixată la 1 martie 1988 plus 7 luni, și anume la 1 octombrie 1988.

57. O persoană născută la 10 septembrie 1964, care a fost recrutată ca funcționar la 1 mai 2001, a împlinit vârsta de 21 de ani la 9 septembrie 1985. Vârsta de referință ar fi trebuit stabilită la 1 septembrie 1985. Cu toate acestea, la data recrutării, persoana respectivă avea 36 de ani. În consecință, aceeași dispoziție este aplicabilă. Prin urmare, este luat în considerare un sfert din perioada de patru ani cuprinsă între 9 septembrie 1995 (vârsta de 31 de ani împliniți) și 9 septembrie 1999 (vârsta de 35 de ani împliniți), și anume o perioadă de un an. În continuare, este luată în considerare jumătate din perioada de 1 an, 7 luni și 21 de zile, cuprinsă între 9 septembrie 1999 (vârsta de 35 de ani împliniți) și 30 aprilie 2001 (data angajării), și anume o perioadă de 9 luni. Vârsta de referință este astfel amânată cu 1 an și 9 luni și este stabilită la 1 iunie 1987.

58. În consecință, prin intermediul celei de a doua și al celei de a treia 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, precum cea în discuție în cauzele principale, conform căreia nivelul salariului de bază al unui funcționar la momentul intrării în funcția publică depinde în mod decisiv de vârsta funcționarului și crește apoi în esență în raport cu vechimea în funcția publică.

59. Pe de altă parte, prin intermediul celei de a șasea și al celei de a șaptea întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă aceleași dispoziții trebuie interpretate în sensul că se opun unui sistem tranzitoriu, precum cel în discuție în cauzele principale, care, pentru încadrarea funcționarilor deja numiți în treptele noului sistem de salarizare, ia în considerare numai salariul de bază anterior și care, pentru avansarea în trepte, ia în considerare numai experiența dobândită de la intrarea în vigoare a acestui sistem tranzitoriu, indiferent de durata totală a experienței funcționarului.

1. Cu privire la sistemul de salarizare instituit prin versiunea anterioară a BBesG

60. Amintim că articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 prevede că 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 din aceeași directivă, vârsta făcând parte din aceste motive.

61. Având în vedere funcționarea sistemului de remunerare stabilit prin versiunea anterioară a BBesG, astfel cum este descrisă anterior, nu există nicio îndoială, în opinia noastră, că acesta instituie într-adevăr o discriminare pe motive de vârstă, în sensul articolului menționat.

62. Astfel, după cum am văzut, acest sistem prevede o încadrare inițială într-o treaptă de salarizare, în cadrul unui grad, în funcție de un singur criteriu, și anume cel al vârstei. Rezultă că doi funcționari care aparțin unor grupe de vârstă diferite, dar care au o experiență profesională echivalentă, recrutati în același grad, vor primi remunerații diferite întrucât vor fi încadrați în trepte de salarizare diferite, corespunzătoare exclusiv grupelor lor de vârstă. Acești doi funcționari, deși se află în situații comparabile, vor fi tratați diferit, dat fiind că unul dintre ei va beneficia de un salariu de bază mai puțin favorabil decât celălalt numai pentru motivul că este mai tânăr.

63. Prin urmare, sistemul de salarizare stabilit prin versiunea anterioară a BBesG instituie o diferență de tratament întemeiată pe criteriul vârstei, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78. În rest, acest sistem de salarizare este analog celui care era în discuție în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs și Mai¹³, și pe care Curtea l-a considerat discriminatoriu¹⁴.

64. Cu toate acestea, articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 prevede că un astfel de 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.

65. În această privință, guvernul german apreciază că, chiar dacă Curtea ar constata o discriminare pe motive de vârstă, aceasta ar fi justificată de faptul că sistemul de salarizare guvernat de versiunea anterioară a BBesG, care are ca principiu remunerarea în funcție de o vârstă de referință, a urmărit obiectivul fundamental legitim de a lua în considerare în mod forfetar, la recrutarea unor noi funcționari, calificările și experiența profesională dobândite în cadrul funcției publice și în afara acesteia. Pe de altă parte, sistemul în cauză ar fi fost perceput drept garanția unei practici uniforme în toate cazurile de recrutare. El trebuia să remedieze inconvenientele unei practici de încadrare anterioare, desigur justă, de la caz la caz, dar complicată și, prin urmare, aplicată în mod neuniform. În sfârșit, potrivit guvernului german, sistemul menționat avea drept scop creșterea atractivității funcției publice pentru candidații la o a doua carieră.

66. Considerăm că aceste obiective nu sunt legitime în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78.

67. Astfel, din dispoziția menționată rezultă că obiectivele care pot fi considerate legitime și, în consecință, apte să justifice o derogare de la principiul interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă sunt obiective de politică socială, precum cele legate de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale¹⁵.

68. În ceea ce privește luarea în considerare a experienței profesionale, Curtea a statuat deja că, în principiu, trebuie să se considere că acest obiectiv justifică „în mod obiectiv și rezonabil”, „în cadrul dreptului național”, un tratament diferențiat pe motive de vârstă în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78¹⁶. Astfel, faptul de a recompensa experiența dobândită de un lucrător, care îi dă acestuia posibilitatea de a-și îndeplini mai bine atribuțiile, constituie de regulă un scop legitim de politică salarială¹⁷.

69. În speță, nu considerăm că mijloacele pentru realizarea acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Este adevărat că recurgerea la criteriul bazat pe vechimea în muncă este de regulă corespunzătoare pentru realizarea acestui obiectiv în măsura în care vechimea corespunde cu experiența profesională¹⁸.

70. Totuși, întrucât sistemul de salarizare a funcționarilor germani guvernat de versiunea anterioară a BBesG este bazat exclusiv pe vârsta funcționarului, acesta nu permite luarea în considerare în mod real a experienței dobândite. Astfel, un funcționar în vârstă de 30 de ani la data recrutării sale într-un anumit grad, fără nicio experiență profesională, va fi încadrat direct în treapta 5. Prin urmare, el va

13 — C-297/10 și C-298/10, Rep., p. I-7965.

14 — Punctele 54-59.

15 — A se vedea Hotărârea din 6 noiembrie 2012, Comisia/Ungaria (C-286/12, punctul 60 și jurisprudența citată).

16 — Hotărârea Hennigs și Mai, citată anterior (punctul 72).

17 — *Idem*.

18 — *Ibidem* (punctul 74).

beneficia de un salariu de bază echivalent cu cel al unui funcționar care a fost numit la vârsta de 21 de ani și care, spre deosebire de el, beneficiază de o vechime în muncă și de o experiență profesională de 9 ani în același grad. De asemenea, funcționarul în vârstă de 30 de ani la data recrutării va beneficia de aceeași avansare în treptele de salarizare, până când va ajunge la ultima treaptă, ca funcționarul în vârstă de 21 de ani la data recrutării sale, deși acesta din urmă are o mai mare experiență profesională în grad.

71. Desigur, articolul 27 din versiunea anterioară a BBesG prevede o avansare pe merit pentru funcționarii care obțin în mod durabil rezultate deosebite. Totuși, trebuie să se constate că, potrivit acestei dispoziții, numărul treptelor de merit acordate într-un an calendaristic pentru activitatea desfășurată la un angajator nu poate depăși 15 % din numărul funcționarilor și al militarilor încadrați în sistemul de salarizare A care nu au atins încă plafonul salariului de bază. Această măsură nu numai că nu permite tuturor funcționarilor care merită acest lucru să beneficieze de o avansare, dar, în plus, ea nu corectează lipsa de experiență profesională prin încadrarea funcționarilor într-o treaptă de salarizare inferioară, corespunzătoare nivelului lor real de experiență în grad.

72. În consecință, considerăm că sistemul de salarizare stabilit prin versiunea anterioară a BBesG depășește ceea ce este necesar și adecvat pentru a atinge obiectivul legitim invocat de guvernul german, și anume luarea în considerare a experienței profesionale.

73. Astfel cum a arătat Curtea în Hotărârea Hennigs și Mai, citată anterior, un criteriu care are la bază și vechimea în muncă sau experiența profesională dobândită, fără să facă apel la vârstă, ar apărea, din perspectiva Directivei 2000/78, ca fiind mai bine adaptat pentru realizarea acestui obiectiv¹⁹.

74. În ceea ce privește argumentul guvernului german întemeiat pe obiectivul de simplificare administrativă, considerăm că acesta nu este de natură să justifice o discriminare pe motive de vârstă. Astfel, am văzut că obiectivele care pot fi considerate „legitime” în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 sunt obiective legate de politica socială. Prin urmare, pentru a justifica o discriminare pe motive de vârstă, guvernul german nu se poate prevala exclusiv de complexitatea unei practici care, și acesta o recunoaște, ar fi fost totuși mai corectă.

75. În sfârșit, guvernul german invocă obiectivul creșterii atractivității funcției publice pentru candidații la o a doua carieră pentru a justifica discriminarea pe care o institua versiunea anterioară a BBesG. Deși este adevărat că Curtea a statuat deja că promovarea încadrării în muncă reprezintă în mod incontestabil un obiectiv legitim al politicii sociale sau al politicii de ocupare a forței de muncă a statelor membre²⁰, considerăm totuși că, în speță, versiunea anterioară a BBesG depășește ceea ce este necesar și adecvat pentru a atinge acest obiectiv, întrucât numai luarea în considerare a vechimii în muncă sau a experienței profesionale dobândite, fără a face apel la vârstă, ar fi fost suficientă pentru a încuraja persoanele care au deja o carieră în sectorul privat să candideze la ocuparea unui post în cadrul funcției publice germane.

76. Având în vedere toate considerațiile de mai sus, apreciem că articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale, precum cea în discuție în cauzele principale, conform căreia nivelul salariului de bază al unui funcționar la momentul intrării în funcția publică depinde în mod decisiv de vârsta funcționarului și crește apoi în esență în raport cu vechimea în funcția publică.

¹⁹ — *Ibidem* (punctul 77).

²⁰ — A se vedea Hotărârea Fuchs și Köhler, citată anterior (punctul 49 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark (C-335/11 și C-337/11, punctul 82 și jurisprudența citată).

2. Cu privire la sistemul tranzitoriu

77. Prin intermediul celei de a șasea și al celei de a șaptea întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească de asemenea dacă sistemul tranzitoriu aplicabil funcționarilor deja numiți contravine principiului nediscriminării pe motive de vârstă.

78. Astfel, amintim că, în conformitate cu articolul 2 din BerlBesÜG, numai salariul de bază anterior este luat în considerare în vederea reîncadrării într-o treaptă din noul sistem de salarizare a funcționarilor deja numiți. Pe de altă parte, în temeiul articolului 3 din BerlBesÜG, numai experiența dobândită începând cu intrarea în vigoare a acesteia din urmă este luată în considerare în vederea avansării în treptele de salarizare.

79. În Hotărârea Hennigs și Mai, citată anterior, Curtea a statuat deja că, având ca bază pentru stabilirea remunerației de referință – și anume remunerația de reîncadrare pentru trecerea la un nou sistem conențional de salarizare – remunerația încasată anterior, sistemul tranzitoriu a menținut faptul ca unii agenți să încaseze o remunerație inferioară celei încasate de alți agenți, deși se află în situații asemănătoare, și aceasta numai ca urmare a vârstei pe care o avuseseră la angajare²¹.

80. Situația este aceeași în prezentele cauze, în măsura în care, astfel cum arată instanța de trimitere, dat fiind că salariul de bază anterior a fost stabilit pe baza unui criteriu discriminatoriu, și anume cel al vârstei, discriminarea care exista sub imperiul versiunii anterioare a BBesG se menține în cadrul aplicării sistemului tranzitoriu pentru funcționarii deja numiți.

81. Contrar celor susținute de guvernul german, modalitățile de reîncadrare nu elimină în mod progresiv discriminările pe motive de vârstă care existau în cadrul sistemului de remunerare instituit prin versiunea anterioară a BBesG.

82. Astfel, chiar dacă, în temeiul articolului 3 din BerlBesÜG, numai experiența dobândită începând cu intrarea în vigoare a acesteia este luată în considerare pentru avansarea în treptele de salarizare, nu este mai puțin adevărat că, la bază, reîncadrarea în treptele noului sistem de salarizare are ca referință inițială salariul de bază anterior, considerat discriminatoriu. Astfel, la experiență egală, avansarea în treaptă va fi întotdeauna discriminatorie pentru funcționarul mai tânăr.

83. Dacă se consideră exemplul a doi funcționari, cu experiență egală, funcționarul A având 20 de ani la data recrutării și funcționarul B având 30 de ani la data respectivă, acesta din urmă va fi reîncadrat, la momentul trecerii la sistemul tranzitoriu, într-o treaptă mai înaltă decât cea în care va fi reîncadrat funcționarul A, întrucât se ia în considerare numai salariul de bază anterior, bazat pe vârstă. Pe de altă parte, avansarea în treptele noului sistem va fi întotdeauna mai avantajoasă pentru funcționarul B decât pentru funcționarul A, întrucât funcționarul B va atinge mai devreme aceste trepte și, prin urmare, va beneficia de un tratament mai favorabil.

84. Guvernul german a arătat în ședință că discriminarea nu subzistă în cadrul sistemului tranzitoriu, întrucât funcționarii deja numiți, care erau discriminați în sistemul anterior, vor atinge mai rapid treapta de salarizare cea mai înaltă decât dacă ar fi continuat să evolueze sub imperiul sistemului anterior. Totuși, nu este mai puțin adevărat că, la experiență egală, un funcționar mai în vârstă va beneficia pentru o perioadă mai lungă de treapta de salarizare cea mai înaltă, deci de un salariu de bază mai favorabil în raport cu funcționarul mai tânăr. Discriminarea, departe de a dispărea în timp, se menține.

21 — Punctul 84 din această hotărâre.

85. Trebuie să se verifice acum dacă această discriminare poate fi justificată printr-un obiectiv legitim precum cel invocat de guvernul german, care constă în protejarea drepturilor dobândite la data de referință pentru trecerea la noul sistem.

86. În această privință, Curtea a constatat, în contextul unei restricții privind libertatea de stabilire, că protecția drepturilor dobândite de către o categorie de persoane constituie un motiv imperativ de interes general care justifică această restricție, cu condiția ca măsura restrictivă să nu depășească ceea ce este necesar pentru această protecție²².

87. Potrivit guvernului german, pierderea de remunerație pentru funcționarii deja numiți, în cazul în care s-ar realiza o aplicare a noului sistem de salarizare fără aplicarea sistemului tranzitoriu, ar echivala cu o treaptă de salarizare, cea ce corespunde unei sume care poate varia de la 80 la 150 de euro.

88. Cu toate acestea, contrar situației de fapt din cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Hennigs și Mai, citată anterior, pentru care Curtea a statuat că măsura tranzitorie nu depășea ceea ce era necesar pentru protecția drepturilor dobândite²³, am văzut că, în speță, efectele discriminatorii nu sunt menite să dispară odată cu evoluția remunerației funcționarilor.

89. Prin urmare, sistemul tranzitoriu discriminatoriu se menține fără nicio limitare în timp. În consecință, deși acest sistem tranzitoriu poate fi efectiv considerat adecvat pentru a evita pierderi de venituri ale funcționarilor deja numiți, considerăm totuși că el depășește ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivul protejării drepturilor dobândite. Astfel, legiuitorul german ar fi putut să prevadă un sistem tranzitoriu care să elimine efectele discriminării în timp prin apropierea treptată de noul sistem de salarizare bazat pe experiența profesională, fără luarea în considerare a vârstei.

90. Astfel cum precizează instanța de trimitere, ar fi fost posibil să se aplice un sistem tranzitoriu care să garanteze funcționarului deja numit favorizat în mod nejustificat nivelul de salarizare anterior atât timp cât nu va fi dobândit experiența cerută de noul sistem de salarizare pentru a avansa la o remunerație superioară. Astfel, discriminarea ar fi fost eliminată progresiv, fără ca remunerațiile funcționarilor deja numiți, care beneficiau de un avantaj în raport cu funcționarii mai tineri, să fie diminuate brusc.

91. Instanța de trimitere solicită de asemenea să se stabilească dacă considerații privind sarcina relativ dificilă pe care ar implica-o o soluție precum cea descrisă anterior, și anume reîncadrarea individuală a funcționarilor deja numiți în funcție de durata experienței lor profesionale, ar fi de natură să justifice o discriminare pe motive de vârstă. Considerăm că răspunsul este negativ. Astfel cum am arătat deja, obiectivele care pot fi considerate „legitime” în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 sunt obiective legate de politica socială. Considerații de ordin practic pentru administrație nu pot constitui, în sine, un obiectiv urmărit de această politică și care ar putea să justifice o încălcare a unui principiu fundamental precum principiul nediscriminării pe motive de vârstă, și aceasta cu atât mai mult cu cât intrarea în vigoare a noului sistem de salarizare a funcționarilor demonstrează clar posibilitatea administrației de a încadra în mod individual funcționarii în funcție de experiența lor profesională.

22 — A se vedea Hotărârea Hennigs și Mai, citată anterior (punctul 90 și jurisprudența citată).

23 — *Ibidem* (punctele 96-98).

92. În consecință, considerăm că articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unui sistem tranzitoriu precum cel în discuție în cauzele principale, care, pentru încadrarea funcționarilor deja numiți în treptele noului sistem de salarizare, ia în considerare numai salariul de bază anterior și care, pentru avansarea în trepte, ia în considerare numai experiența profesională dobândită de la intrarea în vigoare a acestui sistem tranzitoriu, indiferent de durata totală a experienței profesionale a funcționarului.

C – Cu privire la consecințele juridice care trebuie deduse din constatarea unei încălcări a principiului nediscriminării pe motive de vârstă

93. Prin intermediul celei de a patra și al celei de a opta întrebări, instanța de trimitere urmărește să afle care sunt consecințele juridice care trebuie deduse din constatarea unei încălcări a principiului nediscriminării pe motive de vârstă instituite prin dispozitive precum cele prevăzute de versiunea anterioară a BBesG și de BerlBesÜG.

94. Astfel, instanța de trimitere arată că, chiar luând în considerare ansamblul dreptului intern, se află în imposibilitatea de a aplica metoda interpretării conforme.

95. Pe de altă parte, aceasta apreciază că nu poate aplica nici jurisprudența constantă a Curții potrivit căreia instanța națională sesizată cu un litigiu în care este adus în discuție principiul nediscriminării pe motive de vârstă este datoare să asigure, în cadrul competențelor care îi revin, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din dreptul Uniunii și să garanteze efectul deplin al acestui principiu, înlăturând aplicarea oricărei dispoziții eventual contrare din legea națională²⁴.

96. Instanța de trimitere explică astfel că excluderea dispozițiilor relevante ale versiunii anterioare a BBesG, ale versiunii anterioare a BBesG Bln sau ale BerlBesÜG ar avea drept consecință privarea remunerării funcționarilor de temei legal și, prin urmare, privarea funcționarilor de remunerație.

97. În măsura în care această soluție ar crea un vid juridic pe care dreptul național german nu îl poate acoperi, instanța de trimitere se întreabă, în special, dacă soluția pronunțată în Hotărârea din 26 ianuarie 1999, Terhoeve²⁵, și în Hotărârea din 22 iunie 2011, Landtová²⁶, este aplicabilă în speță. Astfel, în aceste hotărâri, Curtea a arătat, după ce a constatat o încălcare a principiului nediscriminării, că, în cazurile de discriminare contrare dreptului Uniunii și atât timp cât nu au fost adoptate măsuri care să restabilească egalitatea de tratament, respectarea principiului egalității nu poate fi asigurată decât prin acordarea către persoanele din categoria defavorizată a acelorași avantaje ca și cele de care beneficiază persoanele din categoria privilegiată, regim care, în lipsa aplicării corecte a dreptului Uniunii, rămâne singurul sistem de referință valabil²⁷.

98. În speță, potrivit instanței de trimitere, aceasta s-ar traduce printr-o egalizare retroactivă a remunerațiilor către nivelul superior, singurul mijloc de a remedia o încălcare a principiului nediscriminării pe motive de vârstă constând în a plăti, *post factum*, funcționarilor discriminați remunerația corespunzătoare treptei de salarizare celei mai înalte.

24 — A se vedea Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, Rec., p. I-9981, punctul 77), și Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen (C-341/08, Rep., p. I-47, punctul 81).

25 — C-18/95, Rec., p. I-345.

26 — C-399/09, Rep., p. I-5573.

27 — Hotărârea Terhoeve (punctul 57 și jurisprudența citată) și Hotărârea Landtová (punctul 51), citate anterior.

99. Aspectul principal îl constituie aici combaterea eficientă a discriminărilor pe motive de vârstă contrare dreptului Uniunii. Angajarea răspunderii statului membru pentru încălcarea dreptului Uniunii este singura soluție care trebuie avută în vedere, astfel cum sugerează Comisia, chiar dacă această soluție necesită formularea unei noi acțiuni în fața instanței naționale și, prin urmare, o constrângere suplimentară pentru persoanele discriminate?

100. Deși împărtășim punctul de vedere al Comisiei potrivit căruia încadrarea retroactivă a persoanelor discriminate în treapta de salarizare cea mai înaltă din cadrul gradului lor ar determina alte discriminări și, prin urmare, nu este soluția adecvată, considerăm totuși că, în prezentele litigiile principale, este posibilă o aplicare a jurisprudenței Landtová, citată anterior.

101. După cum am văzut, jurisprudența Curții prevede că, pentru a restabili egalitatea de tratament, atât timp cât nu a fost adoptată nicio măsură națională în acest sens, trebuie să se acorde persoanelor din categoria defavorizată un tratament identic cu cel de care beneficiază persoanele din categoria privilegiată. Pentru aceasta, trebuie, așadar, identificate în mod exact cele două categorii în cauză.

102. Este adevărat că dificultatea întâmpinată în prezentele cauze este legată de faptul că identificarea acestor două categorii nu este atât de ușoară precum în cauzele cu care Curtea a fost sesizată până în prezent. Categoriile în cauză nu sunt, de exemplu, bărbații pe de o parte și femeile pe de altă parte²⁸.

103. În litigiile principale nu există categorii omogene de persoane discriminate și de persoane favorizate. Astfel, discriminarea instituită prin sistemul de remunerare bazat pe versiunea anterioară a BBesG are loc la mai multe niveluri. După cum am văzut, discriminarea afectează, la experiență profesională echivalentă, persoanele cele mai tinere²⁹. Prin urmare, categoriile care trebuie comparate sunt multiple, întrucât pot exista atâtea categorii câte persoane cu vârste diferite care au o experiență profesională echivalentă.

104. Totuși, considerăm că nu există niciun motiv pentru a nu aplica jurisprudența reluată în Hotărârile Terhoeve și Landtová, citate anterior, consacrată deja de mult timp³⁰, la litigiile principale. Astfel, această jurisprudență urmărește să asigure, fără întârziere, cetățeanului Uniunii discriminat respectarea drepturilor pe care le are în temeiul dreptului Uniunii. În prezența unei legislații naționale contrare dreptului Uniunii și atât timp cât nu au fost adoptate măsuri naționale pentru a restabili egalitatea de tratament, instanța națională este cea căreia îi revine sarcina de a proteja aceste drepturi.

105. În speță, reclamantii din litigiile principale au, în temeiul Directivei 2000/78, dreptul de a nu fi discriminați pe motive de vârstă. Restabilirea egalității de tratament fără întârziere este cu atât mai importantă cu cât consecința legată de discriminare privește condițiile de remunerare și, astfel, o fracțiune insesizabilă din remunerația funcționarilor. O aplicare a jurisprudenței Francovich și alții³¹ ar putea avea ca efect obligarea respectivilor reclamantși să formuleze o nouă acțiune în fața instanțelor naționale, cu toate consecințele, în special pecuniare și temporale, pe care le-ar determina aceasta.

106. Faptul că, în prezentele cauze, categoriile avute în vedere nu sunt perfect omogene nu este, în opinia noastră, un obstacol insurmontabil. Astfel, considerăm că, pentru a restabili egalitatea de tratament, ar trebui să li se asigure funcționarilor discriminați nu încadrarea în treapta cea mai înaltă din grad, ci încadrarea în aceeași treaptă în care a fost încadrat un funcționar mai în vârstă care are o experiență profesională echivalentă. De altfel, guvernul german amintește o asemenea soluție în observațiile sale scrise atunci când precizează că, în măsura în care dreptul Uniunii impune o

28 — A se vedea în special Hotărârea din 11 aprilie 2013, Soukupová (C-401/11).

29 — A se vedea punctul 62 din prezentele concluzii.

30 — A se vedea printre altele Hotărârea din 4 decembrie 1986, Federatie Nederlandse Vakbeweging (71/85, Rec., p. 3855), Hotărârea din 24 martie 1987, McDermott și Cotter (286/85, Rec., p. 1453), Hotărârea din 13 decembrie 1989, Ruzius-Wilbrink (C-102/88, Rec., p. 4311), Hotărârea din 27 iunie 1990, Kowalska (C-33/89, Rec., p. I-2591), și Hotărârea din 7 februarie 1991, Nimz (C-184/89, Rec., p. I-297).

31 — Hotărârea din 19 noiembrie 1991 (C-6/90 și C-9/90, Rec., p. I-5357).

rectificare, aceasta ar trebui să țină seama mai mult de situațiile individuale. Acesta arată în continuare că o compensare individuală adecvată ar presupune să se examineze care candidați, în situația de recrutare concretă, au fost recrutați, pentru că erau mai în vârstă, în condiții mai avantajoase decât alții, în pofida unui profil similar³².

107. Această soluție, care ni se pare cea mai echitabilă, are meritul de a permite instanței naționale să se bazeze pe un sistem de referință existent, și anume vechiul sistem de remunerare, și să elimine astfel rapid discriminarea suferită de funcționar. Este adevărat că, în anumite cazuri, instanța națională s-ar putea confrunta cu inexistența unui profil echivalent cu cel al funcționarului care a fost defavorizat pe temeiul vârstei sale. Într-un astfel de caz, revine instanței naționale sarcina de a decide în spiritul echității cu privire la soluția cea mai adaptată, în opinia sa, pentru a ajunge la cea mai justă luare în considerare posibilă a carierei unui astfel de funcționar. De exemplu, aceasta s-ar putea baza, în această privință, pe noul sistem de remunerare, care permite încadrarea în funcție de experiența profesională.

108. În consecință, având în vedere elementele care precedă, considerăm că, în măsura în care s-a constatat o discriminare contrară dreptului Uniunii și atât timp cât nu au fost adoptate măsuri de restabilire a egalității de tratament, respectarea principiului egalității de tratament nu poate fi asigurată decât prin încadrarea funcționarilor discriminați în aceeași treaptă în care a fost încadrat un funcționar mai în vârstă care are o experiență profesională echivalentă.

D – Cu privire la dreptul la o cale de atac efectivă

109. Prin intermediul celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, Curții să stabilească dacă dispoziții naționale precum cele în discuție în cauzele principale, care subordonează exercitarea dreptului reclamantilor din litigiile principale la un tratament egal condiției ca aceștia să îl fi invocat în fața angajatorilor lor într-un termen relativ scurt, și anume înainte de sfârșitul exercițiului bugetar în curs, încalcă dreptul la o cale de atac efectivă. Bugetul, precizează guvernul german, este stabilit și adoptat anual prin legea finanțelor.

110. În primul rând, amintim că articolul 47 primul paragraf din cartă prevede că „[o]rice persoană ale cărei drepturi și libertăți garantate de dreptul Uniunii sunt încălcate are dreptul la o cale de atac eficientă în fața unei instanțe judecătorești, în conformitate cu condițiile stabilite de prezentul articol”.

111. În al doilea rând, astfel cum a statuat Curtea în Hotărârea din 8 iulie 2010, Bulicke³³, articolul 9 din Directiva 2000/78 prevede, pe de o parte, că statele membre asigură ca procedurile judiciare și/sau administrative care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din această directivă să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de ele a principiului egalității de tratament și, pe de altă parte, că aceste obligații ale statelor membre nu aduc atingere regulilor naționale referitoare la termenele prevăzute pentru a formula o acțiune în ceea ce privește respectivul principiu. Din acest enunț rezultă că problema termenelor de inițiere a unei proceduri prin care să se asigure respectarea obligațiilor care decurg din directivă nu este reglementată de dreptul Uniunii³⁴.

112. Conform unei jurisprudențe constante a Curții, în lipsa unei reglementări a Uniunii în materie, revine ordinii juridice interne a fiecărui stat membru, în temeiul principiului autonomiei procedurale a acestora, atribuția de a desemna instanțele competente și de a stabili modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor destinate să asigure protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii, statele membre având însă responsabilitatea de a asigura, în fiecare caz, o protecție efectivă a acestor

32 — A se vedea punctul 78 din observațiile scrise ale guvernului german.

33 — C-246/09, Rep., p. I-7003.

34 — Punctul 24.

drepturi³⁵. Totuși, conform principiului cooperării loiale, care este consacrat în prezent la articolul 4 alineatul (3) TUE, modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor care urmăresc să asigure protecția drepturilor menționate nu trebuie să fie mai puțin favorabile decât cele aplicabile unor acțiuni similare din dreptul intern (principiul echivalenței) și nu trebuie să facă imposibilă în practică sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (principiul efectivității)³⁶.

113. În ceea ce privește principiul echivalenței, reiese din jurisprudența Curții că respectarea acestuia presupune ca norma națională în discuție să se aplice fără distincție atât acțiunilor întemeiate pe drepturi conferite justițiabililor de dreptul Uniunii, cât și celor întemeiate pe nerespectarea dreptului intern care au un obiect și o cauză asemănătoare. Este de competența instanței naționale, care cunoaște direct modalitățile procedurale aplicabile, să verifice similitudinea acțiunilor respective din punctul de vedere al obiectului, al cauzei și al elementelor lor esențiale³⁷.

114. În speță, rezultă din elementele furnizate de instanța de trimitere că, în temeiul unui principiu jurisprudențial german, funcționarul trebuie să invoce un drept la prestații pecuniare care nu decurg direct din lege într-un termen relativ scurt, și anume, în orice caz, înainte de sfârșitul exercițiului bugetar în curs. Instanța de trimitere explică în continuare că specificitățile statutului de funcționar, prin obligația reciprocă de loialitate pe care o implică acesta, au drept consecință, în anumite cazuri, restricționarea posibilității funcționarilor de a invoca astfel de pretenții.

115. Condiția unui termen relativ scurt, și anume înainte de sfârșitul exercițiului bugetar, pare deci să privească atât căile de atac formulate de funcționarii victime ale unei încălcări a dreptului național, cât și pe cele formulate de funcționarii victime ale unei încălcări a dreptului Uniunii. În consecință, s-ar părea că această normă națională respectă principiul echivalenței³⁸. Este, în orice caz, de competența instanței naționale să verifice acest aspect.

116. În ceea ce privește respectarea principiului efectivității, trebuie reținut că Curtea a statuat deja, cu ocazia unei cereri de decizie preliminară având drept cadru juridic Directiva 2000/78, că nu rezultă că stabilirea la două luni a termenului pentru a sesiza angajatorul cu o contestație este susceptibilă să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii³⁹.

117. Prin urmare, *a fortiori*, considerăm că obligația funcționarului de a invoca un drept la prestații pecuniare care nu decurg direct din lege înainte de sfârșitul exercițiului bugetar în curs nu pare, în principiu, susceptibilă să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de dreptul Uniunii, în măsura în care exercițiul bugetar corespunde unui an calendaristic⁴⁰.

118. Problema efectivității unei astfel de acțiuni se pune însă atunci când funcționarul află la sfârșitul exercițiului bugetar despre încălcarea dreptului său de a nu fi discriminat. Astfel, de exemplu, în ipoteza în care acest funcționar ar afla cu câteva zile înainte de sfârșitul anului bugetar despre discriminarea la care este supus, el ar fi practic decăzut din dreptul său de a formula o cale de atac.

119. Prin urmare, rezultă că un funcționar aflat într-o situație precum cea descrisă anterior poate fi privat de o cale de atac efectivă în fața unei instanțe în vederea apărării drepturilor conferite de dreptul Uniunii.

35 — A se vedea Hotărârea din 27 iunie 2013, Agrokonsulting-04 (C-93/12, punctul 35 și jurisprudența citată).

36 — *Ibidem* (punctul 36 și jurisprudența citată).

37 — *Ibidem* (punctul 39 și jurisprudența citată).

38 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß (C-429/09, Rep., p. I-12167, punctul 73).

39 — A se vedea Hotărârea Bulicke, citată anterior (punctele 38 și 39). A se vedea de asemenea Ordonanța din 18 ianuarie 2011, Berkizi-Nikolakaki (C-272/10, punctul 51).

40 — Astfel, articolul 4 din Regulamentul financiar federal (Bundeshaushaltsordnung) prevede că anul bugetar este anul calendaristic și că Ministerul Federal al Finanțelor poate stabili norme diferite pentru anumite materii.

120. Va reveni instanței de trimitere, care, spre deosebire de Curte în cadrul articolului 267 TFUE, este competentă să aprecieze situația de fapt din litigiile principale și să interpreteze dreptul german, sarcina de a verifica dacă norma națională în discuție în aceste litigii, care prevede obligația funcționarului de a invoca înainte de sfârșitul anului bugetar în curs un drept la prestații pecuniare care nu decurg direct din lege, nu încalcă principiul efectivității.

121. Având în vedere cele de mai sus, apreciem că dreptul Uniunii, în special principiile echivalenței și efectivității, precum și articolul 47 din cartă, nu se opune unei norme naționale precum cea în cauză în litigiile principale, care prevede obligația funcționarului de a invoca înainte de sfârșitul exercițiului bugetar în curs un drept la prestații pecuniare care nu decurg direct din lege, în măsura în care căile de atac destinate să asigure protecția drepturilor pe care justițiabilii le au în temeiul dreptului Uniunii nu sunt exercitate în condiții mai puțin favorabile decât cele prevăzute pentru căile de atac destinate să protejeze drepturile pecuniare întemeiate pe dreptul intern și în care o astfel de normă națională nu le cauzează justițiabililor inconveniente procedurale legate de termenul de decădere de natură să facă excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de dreptul Uniunii, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

V – Concluzie

122. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Verwaltungsgericht Berlin după cum urmează:

- „1) Articolul 3 alineatul (1) litera (c) 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 condițiilor de remunerare a funcționarilor.
- 2) Articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în cauzele principale, conform căreia nivelul salariului de bază al unui funcționar la momentul intrării în funcția publică depinde în mod decisiv de vârsta funcționarului și crește apoi în esență în raport cu vechimea în funcția publică.
- 3) Articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unui sistem tranzitoriu precum cel în discuție în cauzele principale, care, pentru încadrarea funcționarilor deja numiți la 31 iulie 2011 în treptele noului sistem de salarizare, ia în considerare numai salariul de bază anterior și care, pentru avansarea în trepte, ia în considerare numai experiența profesională dobândită de la intrarea în vigoare a acestui sistem tranzitoriu, indiferent de durata totală a experienței profesionale a funcționarului.
- 4) În măsura în care s-a constatat o discriminare contrară dreptului Uniunii și atât timp cât nu au fost adoptate măsuri de restabilire a egalității de tratament, respectarea principiului egalității de tratament nu poate fi asigurată decât prin încadrarea funcționarilor discriminați în aceeași treaptă în care a fost încadrat un funcționar mai în vârstă care are o experiență profesională echivalentă.
- 5) Dreptul Uniunii, în special principiile echivalenței și efectivității, precum și articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, nu se opune unei norme naționale precum cea în cauză în litigiile principale, care prevede obligația funcționarului de a invoca înainte de sfârșitul exercițiului bugetar în curs un drept la prestații pecuniare care nu decurg direct din lege, în măsura în care căile de atac destinate să asigure protecția drepturilor pe care justițiabilii le au în temeiul dreptului Uniunii nu sunt exercitate în condiții mai puțin favorabile decât cele prevăzute pentru căile de atac destinate să protejeze drepturile pecuniare întemeiate pe dreptul intern și în

care o astfel de normă națională nu le cauzează justițiabililor inconveniente procedurale legate de termenul de decădere de natură să facă excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de dreptul Uniunii, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.”