



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
YVES BOT
prezentate la 25 noiembrie 2015¹

Cauza C-441/14

**Dansk Industri (DI), acționând în numele Ajos A/S,
împotriva
Succesorilor defunctului Karsten Eigil Rasmussen
[cerere de decizie preliminară formulată de**

Højesteret (Curtea Supremă, Danemarca)]

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 2000/78/CE — Principiul nediscriminării pe motive de vârstă — Principiile securității juridice și protecției încrederii legitime — Litigiu între particulari — Rolul instanței naționale — Obligația de interpretare conformă — Interpretare contra legem”

1. Prezenta cerere de decizie preliminară privește interpretarea principiilor nediscriminării pe motive de vârstă, securității juridice și protecției încrederii legitime.
2. Această cerere a fost formulată după ce Curtea a declarat în Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) că articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) 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 muncă² trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia lucrătorii care pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă plătită de angajatorul lor conform unui sistem de pensii la care au aderat înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani nu pot obține, exclusiv pentru acest motiv, o indemnizație specială de concediere menită să favorizeze reintegrarea profesională a lucrătorilor care au o vechime în muncă în cadrul întreprinderii mai mare de 12 ani.
3. Litigiul în care s-a pronunțat hotărârea respectivă era între un angajat și un angajator public. În cadrul prezentei cauze, este vorba despre un litigiu între două persoane private cu privire la plata unei indemnizații de concediere, astfel încât, în fața Curții, se ridică încă o dată problema referitoare la modalitățile de aplicare de către instanțele naționale a dreptului Uniunii în cadrul unor litigii între particulari.
4. Litigiul în prezenta cauză este între Dansk Industri (DI), acționând în numele Ajos A/S³, pe de o parte, și succesorii în drepturi ai domnului Rasmussen, pe de altă parte, cu privire la refuzul din partea Ajos de a acorda domnului Rasmussen o indemnizație de concediere.

1 — Limba originală: franceza.

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

3 — Denumită în continuare „Ajos”.

5. În prezentele concluzii, vom prezenta motivele pentru care, în cadrul prezentei cauze, revine instanței de trimitere, sesizată cu un litigiu între particulari care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, sarcina ca, atunci când aplică dispoziții ale dreptului național, să le interpreteze astfel încât acestea să poată fi aplicate în conformitate cu textul și cu obiectivul acestei directive. Vom explica de asemenea rațiunea pentru care considerăm că existența unei jurisprudențe naționale consacrate contrare Directivei 2000/78 nu constituie un obstacol în calea punerii în aplicare de către instanța de trimitere a acestei obligații de interpretare conformă. În plus, vom arăta că, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, nici principiul securității juridice, nici cel al protecției încrederii legitime nu se opun punerii în aplicare a unei astfel de obligații.

I – Cadrul juridic

A – Directiva 2000/78

6. Potrivit articolului 1 din Directiva 2000/78, aceasta are „ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”.

7. Articolul 2 din această directivă prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

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

[...]”

8. Articolul 6 din directiva menționată are următorul cuprins:

„(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;

[...]”

B – Dreptul danez

9. Legea privind angajații [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)] conține, la articolul 2a, următoarele dispoziții referitoare la indemnizația specială de concediere:

„1. În cazul concedierii unui angajat care a fost încadrat în muncă în mod neîntrerupt în aceeași întreprindere timp de 12 ani, de 15 ani sau de 18 ani, la data încetării raportului de muncă, angajatorul achită angajatului echivalentul a unu, a două sau, respectiv, a trei salarii lunare.

2. Dispozițiile de la alineatul 1 nu sunt aplicabile în cazul în care, la data încetării raportului de muncă, angajatul va primi o pensie pentru limită de vârstă în cadrul sistemului general de pensii^[4].

3. Indemnizația de concediere nu se acordă în cazul în care, la data încetării raportului de muncă, angajatul va primi o pensie pentru limită de vârstă plătită de angajator și în cazul în care angajatul a aderat la respectivul sistem de pensii înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani.

[...]”

10. Højesteret (Curtea Supremă) precizează că Regatul Danemarcei a transpus Directiva 2000/78 prin adoptarea Legii nr. 1417 din 22 decembrie 2004 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.)⁵.

11. Instanța de trimitere arată, în plus, că, după introducerea în anul 1971 a articolului 2a din Legea privind angajații, ea s-a pronunțat cu mai multe ocazii cu privire la interpretarea alineatului 3 al acestui articol, în special după modificarea Legii antidiscriminare în anul 2004. Într-o hotărâre pronunțată la 17 ianuarie 2014⁶ în care și-a exprimat poziția cu privire la consecințele rezultate din Hotărârea Curții Inginørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) asupra aplicării de către angajatorii publici a articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații, instanța de trimitere a expus, în ceea ce privește jurisprudența referitoare la această dispoziție și consecințele rezultate din hotărârea menționată, următoarele:

„Potrivit unei jurisprudențe constante (și, în ultimul rând, în Hotărârea Curții Supreme publicate în UfR 2008.1892), articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații a fost interpretat în sensul că un lucrător nu are dreptul la o indemnizație de concediere dacă are dreptul la o pensie pentru limită de vârstă [...], independent de faptul că acesta a renunțat temporar la beneficiul unei asemenea pensii pentru a-și continua cariera profesională. Dispoziția legislativă nu a fost modificată ulterior pronunțării Hotărârii Inginørforeningen i Danmark [(C-499/08, EU:C:2010:600)], însă, ca urmare a acestei hotărâri, dispoziția în cauză nu poate fi aplicată de un angajator public în cazul în care lucrătorul dovedește că intenționează să renunțe temporar la beneficiul pensiei pentru limită de vârstă pentru a-și continua cariera profesională.”

4 — În ceea ce privește o interpretare dată de Curte Directivei 2000/78 în raport cu articolul 2a alineatul 2 din Legea privind angajații, a se vedea Hotărârea Inginørforeningen i Danmark (C-515/13, EU:C:2015:115).

5 — Denumită în continuare „Legea antidiscriminare”.

6 — Cauza 96/2013 și alții (UfR 2014.1119).

II – Litigiul principal și întrebările preliminare

12. Domnul Rasmussen a fost concediat și și-a părăsit locul de muncă în cadrul Ajos la sfârșitul lunii iunie 2009. Întrucât a fost încadrat în muncă în această întreprindere începând de la 1 iunie 1984, el avea în principiu dreptul la o indemnizație de concediere egală cu trei salarii lunare în temeiul articolului 2a alineatul 1 din Legea privind angajații. Totuși, dat fiind că, la data încetării raportului său de muncă, acesta împlinise vârsta de 60 de ani și avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă datorată de angajator în temeiul unui sistem la care aderase înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani, articolul 2a alineatul 3 din această lege, astfel cum a fost interpretat într-o jurisprudență națională constantă, nu îi permitea să solicite o asemenea indemnizație, chiar dacă a rămas pe piața muncii după încetarea raportului de muncă.

13. În luna martie 2012, Dansk Formands Forening a introdus, în numele domnului Rasmussen, o acțiune împotriva Ajos pentru a obține plata indemnizației de concediere egală cu trei salarii lunare prevăzute la articolul 2a alineatul 1 din Legea privind angajații. În această privință, sindicatul menționat s-a întemeiat pe Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

14. La 14 ianuarie 2014, Sø- og Handelsretten (Tribunalul Maritim și Comercial) a admis cererea formulată de succesorii în drepturi ai domnului Rasmussen, între timp decedat, și prin care se solicita obținerea plății indemnizației de concediere în discuție. Această instanță a statuat că din Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) reiese că articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații este contrar Directivei 2000/78 și a constatat că interpretarea națională anterioară a acestei dispoziții este în contradicție cu principiul general, consacrat de dreptul Uniunii, al nediscriminării pe motive de vârstă.

15. Ajos a declarat apel împotriva acestei hotărâri la Højesteret (Curtea Supremă). În susținerea apelului, aceasta a afirmat că o interpretare a articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații care să fie conformă cu Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) ar fi *contra legem*. Ea arată de asemenea că aplicarea unei norme atât de clare și de lipsite de ambiguitate precum articolul 2a alineatul 3 din această lege nu poate fi înlăturată în temeiul principiului general de drept al Uniunii al nediscriminării pe motive de vârstă, cu riscul încălcării principiilor securității juridice și protecției încrederii legitime.

16. Succesorii în drepturi ai domnului Rasmussen invocă din nou obligația de plată a unei indemnizații de concediere în temeiul articolului 2a alineatul 1 din Legea privind angajații și a unei indemnizații în temeiul articolului 7 din Legea antidiscriminare.

17. În decizia de trimitere, Højesteret (Curtea Supremă) amintește că din Hotărârea Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33) reiese că, în raporturile dintre persoane private, nu este posibil ca dispozițiilor unei directive să li se recunoască un efect direct. În cadrul unui litigiu între particulari, un eventual conflict între o dispoziție de drept intern și o directivă ar trebui soluționat printr-o interpretare conformă a dispoziției de drept național. Cu toate acestea, principiul interpretării conforme ar avea limite și nu ar putea servi drept temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național. Or, în speță, conform unei jurisprudențe naționale constante, o interpretare conformă a articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații ar fi în mod clar *contra legem*.

18. Prin urmare, ar trebui să se examineze dacă un principiu general de drept al Uniunii precum principiul nediscriminării pe motive de vârstă poate fi invocat împotriva unui angajator privat pentru ca acesta să plătească indemnizația de concediere prevăzută de dreptul danez, chiar dacă, în conformitate cu acest drept, angajatorul respectiv este scutit de această obligație. Astfel, în prezenta cauză, s-ar pune de asemenea problema de a stabili măsura în care un principiu nescris de drept al Uniunii poate împiedica un particular să se prevaleze de o dispoziție legislativă națională.

19. Pentru a efectua această examinare, trebuie să se stabilească dacă principiul nediscriminării pe motive de vârstă are, cu privire la acest aspect, același conținut și același domeniu de aplicare precum Directiva 2000/78 sau dacă această directivă prevede o protecție împotriva discriminărilor întemeiate pe vârstă care este mai extinsă decât cea care decurge din principiul menționat.

20. Instanța de trimitere ridică de asemenea problema dacă, pe de o parte, principiul nediscriminării pe motive de vârstă poate, astfel cum ar reieși din Hotărârile Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) și Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), să fie aplicat în mod direct în raporturile dintre particulari și, pe de altă parte, modul în care aplicarea directă a principiului menționat trebuie evaluat comparativ cu principiul securității juridice și cu corolarul său, principiul protecției încrederii legitime.

21. Instanța de trimitere ridică, pe de altă parte, problema dacă, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, dreptul Uniunii permite unei instanțe naționale să efectueze o evaluare comparativă între principiul nediscriminării pe motive de vârstă, pe de o parte, și principiile securității juridice și protecției încrederii legitime, pe de altă parte, și să concluzioneze că principiul securității juridice trebuie să prevaleze asupra principiului nediscriminării pe motive de vârstă, astfel încât angajatorul ar fi, în conformitate cu dreptul național, scutit de obligația de plată a indemnizației de concediere.

22. În această privință, instanța de trimitere ridică de asemenea problema dacă împrejurarea că angajatul poate, dacă este cazul, să solicite o indemnizație din partea statului danez ca urmare a incompatibilității legislației daneze cu dreptul Uniunii poate fi luată în considerare în cadrul evaluării comparative menționate.

23. În aceste condiții, Højesteret (Curtea Supremă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Principiul general de drept al Uniunii al nediscriminării pe motive de vârstă se opune unei reglementări precum legislația daneză, potrivit căreia angajații nu au dreptul la indemnizație de concediere dacă au dreptul la o pensie pentru limită de vârstă finanțată de angajatorul lor în cadrul unui sistem de pensii la care au aderat înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani, indiferent dacă optează să activeze în continuare pe piața muncii sau să se pensioneze?

2) Este compatibil cu dreptul Uniunii ca o instanță daneză, în cadrul unui litigiu între un angajat și un angajator privat privind plata unei indemnizații de concediere de la care angajatorul este scutit în temeiul dreptului național, astfel cum a fost descris în prima întrebare, această scutire nefiind însă compatibilă cu principiul general de drept al Uniunii al nediscriminării pe motive de vârstă, să evalueze comparativ, pe de o parte, principiul respectiv și efectul direct al acestuia și, pe de altă parte, principiul securității juridice și principiul conex al protecției încrederii legitime și, în urma realizării acestei evaluări comparative, instanța respectivă să concluzioneze că principiul securității juridice trebuie să prevaleze asupra principiului nediscriminării pe motive de vârstă, ceea ce, în temeiul dreptului național, ar avea ca rezultat scutirea angajatorului de la plata indemnizației de concediere? De asemenea, se solicită îndrumări cu privire la aspectul dacă posibilitatea angajatului de a pretinde, în funcție de împrejurări, despăgubiri din partea statului danez ca urmare a incompatibilității legislației daneze cu dreptul Uniunii are un impact asupra faptului dacă se poate lua în considerare o astfel de evaluare comparativă?”

III – Analiza noastră

24. Înainte de a propune analiza noastră cu privire la întrebările adresate de instanța de trimitere, trebuie precizat ceea ce Curtea a statuat în Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

25. În hotărârea respectivă, Curtea a fost chemată să statueze 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 lucrătorii care pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă plătită de angajatorul lor conform unui sistem de pensii la care au aderat înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani nu pot obține, exclusiv pentru acest motiv, o indemnizație specială de concediere menită să favorizeze reintegrarea profesională a lucrătorilor care au o vechime în muncă în cadrul întreprinderii mai mare de 12 ani.

26. Amintim că din articolul 2a alineatul 1 din Legea privind angajații rezultă că un angajat care a fost încadrat în muncă în mod neîntrerupt în aceeași întreprindere timp de 12 ani, de 15 ani sau de 18 ani are dreptul la o indemnizație de concediere. Prin excepție, articolul 2a alineatul 3 din această lege prevede că indemnizația de concediere nu se acordă în cazul în care, la data încetării raportului de muncă, angajatul va primi o pensie pentru limită de vârstă plătită de angajator și în cazul în care acest angajat a aderat la respectivul sistem de pensii înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani.

27. Trebuie arătat că, în cadrul prezentării reglementării daneze, Curtea a făcut referire la o precizare făcută de Vestre Landsret (Curtea de Apel din Regiunea Vest), și anume că, „potrivit unei jurisprudențe naționale constante, dreptul la obținerea indemnizației speciale de concediere se stinge în cazul în care un sistem privat de pensii la care a contribuit angajatorul permite plata unei pensii pentru limită de vârstă la data încetării raportului de muncă, chiar și în condițiile în care angajatul nu dorește să își exercite acest drept la pensie”⁷.

28. Curtea a considerat că reglementarea națională în discuție conține un tratament diferențiat întemeiat direct pe criteriul vârstei, în sensul dispozițiilor articolului 1 coroborat cu articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78⁸. Aceasta a apreciat că obiectivul protejării lucrătorilor cu o importantă vechime în muncă în cadrul întreprinderii și al încurajării reintegrării lor profesionale, urmărit prin indemnizația specială de concediere, poate, în principiu, să fie considerată ca fiind de natură să justifice un asemenea tratament diferențiat întemeiat pe criteriul vârstei⁹.

29. Curtea a considerat, în plus, că „a restrânge acordarea indemnizației speciale de concediere doar la categoria lucrătorilor care nu vor beneficia, la momentul concedierii lor, de o pensie pentru limită de vârstă la care a contribuit angajatorul nu este o opțiune nerezonabilă din perspectiva finalității urmărite de legiuitor, care constă în a oferi o protecție sporită lucrătorilor în cazul cărora etapa de tranziție către găsirea unui nou loc de muncă se dovedește delicată, dată fiind vechimea în muncă în cadrul întreprinderii”¹⁰. Curtea a subliniat, pe de altă parte, că „[a]rticolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații permite deopotrivă limitarea eventualelor abuzuri constând, în privința lucrătorului, în obținerea unei indemnizații menite să îi ofere un sprijin în căutarea unui nou loc de muncă în condițiile în care acesta se pensionează”¹¹. Curtea a dedus de aici că această dispoziție „nu este vădit neadecvată pentru a atinge obiectivul legitim de politică a ocupării forței de muncă urmărit de legiuitor”¹².

30. Curtea a verificat în continuare dacă măsura în discuție depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului urmărit de legiuitor. Aceasta a efectuat, în această privință, distincția prezentată în continuare.

7 — Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punctul 9).

8 — *Ibidem* (punctul 24).

9 — *Ibidem* (punctul 31).

10 — *Ibidem* (punctul 34).

11 — *Idem*.

12 — Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punctul 35).

31. Pe de o parte, ținând seama de textul articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații, Curtea a considerat că, „în măsura în care exclude de la beneficiul indemnizației speciale de concediere lucrătorii care vor primi, la data concedierii, o pensie pentru limită de vârstă din partea angajatorului lor, această dispoziție nu depășește cadrul a ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor pe care urmărește să le concilieze”¹³.

32. Pe de altă parte, Curtea a ținut seama de precizarea făcută de Vestre Landsret (Curtea de Apel a Regiunii Vest) în ceea ce privește întinderea pe care jurisprudența națională constantă a conferit-o articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații, această jurisprudență asimilând persoanelor care vor primi efectiv o pensie pentru limită de vârstă de la angajatorul lor pe cele care au dreptul să beneficieze de o asemenea pensie. Curtea a apreciat, cu privire la acest aspect, că, „întrucât nu permite acordarea indemnizației speciale de concediere unui lucrător care, deși poate beneficia de o pensie pentru limită de vârstă plătită de angajatorul său, dorește totuși să renunțe temporar la dreptul de a primi o astfel de pensie pentru a-și continua cariera profesională, articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații are drept efect faptul că aduce atingere în mod excesiv intereselor legitime ale lucrătorilor aflați într-o asemenea situație și depășește, așadar, cadrul a ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor de politică socială urmărite de această dispoziție”¹⁴. Prin urmare, tratamentul diferențiat care rezultă din dispoziția menționată nu poate fi justificat în temeiul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78¹⁵.

33. În observațiile formulate, guvernul danez arată că Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) privea un raport dintre un angajat și un angajator public, și anume un raport vertical. Acest guvern deduce de aici că Curtea nu s-a pronunțat, așadar, în hotărârea respectivă cu privire la chestiunea dacă, din perspectiva dreptului Uniunii, articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații poate, în pofida neaplicării sale în raporturile dintre angajați și angajatorii publici, să fie aplicat în continuare într-un raport pur orizontal între un angajat și un angajator privat.

34. Or, considerăm că din cuprinsul Hotărârii Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) se poate deduce, în mod general, că articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații, astfel cum a fost interpretat de instanțele naționale, este incompatibil cu articolul 2 și cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Deși litigiul care se afla la originea cauzei în care s-a pronunțat hotărârea respectivă era între un angajat și un angajator public, rezultă că această dispoziție națională nu poate fi aplicată pur și simplu în raporturile dintre angajați și angajatori, indiferent dacă aceste raporturi sunt reglementate de dreptul public sau de dreptul privat. O poziție contrară ar conduce la restrângerea domeniului de aplicare al hotărârii menționate la o singură categorie de raporturi juridice, și anume cele de drept public.

35. Astfel, interpretarea Directivei 2000/78 care a fost reținută de Curte în Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) a permis evidențierea motivelor pentru care articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații, astfel cum a fost interpretat de instanțele naționale, trebuie considerat ca fiind incompatibil cu Directiva 2000/78. Aceste motive subzistă, indiferent de natura raportului juridic în cauză, fie că este reglementat de dreptul public sau de dreptul privat.

36. Punerea în aplicare, în cadrul unor litigii între particulari, a soluției pronunțate de Curte în hotărârea respectivă ridică totuși, în opinia instanței de trimitere, anumite dificultăți care se află la originea prezentei cereri de decizie preliminară.

13 — *Ibidem* (punctul 40).

14 — *Ibidem* (punctul 47).

15 — *Ibidem* (punctul 48).

37. Potrivit instanței de trimitere, punerea în aplicare a soluției astfel pronunțate de Curte nu ridică probleme atunci când angajatorul este o persoană publică. Astfel, în acest caz, conflictul dintre articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații și Directiva 2000/78 poate, în opinia acesteia, să fie soluționat prin faptul că un angajat poate invoca directiva menționată și se poate prevala de dispozițiile sale, cu condiția ca acestea să fie necondiționate și suficient de precise, de natură să înlăture aplicarea într-un caz concret a articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații.

38. Instanța de trimitere amintește că, în schimb, în raporturile dintre persoane private, nu este posibil ca dispozițiilor unei directive să li se recunoască un efect direct. Într-un astfel de context, această instanță arată că un eventual conflict între o dispoziție de drept intern și o directivă poate fi soluționat, în măsura posibilului, printr-o interpretare a dispoziției naționale în cauză într-un sens conform cu directiva vizată, astfel încât să se reducă aparenta contradicție dintre cele două norme. Instanța de trimitere precizează însă că acest principiu al interpretării conforme are anumite limite și că, în special, el nu poate servi drept temelie pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național.

39. Or, potrivit acestei instanțe, o asemenea limită ar exista în prezenta cauză, astfel încât, conform jurisprudenței rezultate din Hotărârile Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) și Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), pentru a soluționa litigiul principal dintre două persoane private, ar trebui să se recurgă la principiul nediscriminării pe motive de vârstă. Utilizarea acestui principiu ar ridica în acest caz problema evaluării sale de către instanța de trimitere prin comparație cu principiile securității juridice și protecției încrederii legitime.

40. Raționamentul urmat de instanța de trimitere pentru a formula întrebările adresate pare să corespundă, cel puțin în parte, cu recenta evoluție a jurisprudenței Curții referitoare la aplicarea principiului nediscriminării pe motive de vârstă în cadrul unor litigii între particulari. Astfel, este conform cu această jurisprudență faptul de a se fi recurs la principiul general de drept, ținând seama de refuzul persistent al Curții de a recunoaște un efect direct orizontal directivelor. Amintim în această privință că, în ceea ce privește un litigiu între particulari, Curtea a statuat în mod constant că o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, nu poate fi invocată, ca atare, împotriva acestuia¹⁶.

41. În aceste condiții, rezultă de asemenea din jurisprudența Curții că directivele nu sunt în totalitate lipsite de efect în cadrul litigiilor dintre particulari. Obligația instanțelor naționale de a interpreta dreptul lor intern în conformitate cu conținutul și cu obiectivele directivelor permite acestora din urmă să își producă în mod indirect efectele în astfel de litigii.

42. În ceea ce privește rolul instanței naționale atunci când trebuie să soluționeze un litigiu între particulari în care se dovedește că reglementarea națională în cauză este contrară dreptului Uniunii, Curtea a statuat astfel că „revine instanțelor naționale atribuția de a asigura protecția juridică a drepturilor pe care justițiabilii le au în temeiul dispozițiilor dreptului Uniunii și de a garanta efectul deplin al acestor dispoziții”¹⁷. În plus, „obligația statelor membre, care rezultă dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații se impun tuturor autorităților statelor membre, inclusiv, în limitele competențelor acestora, autorităților jurisdicționale”¹⁸.

16 — A se vedea printre altele Hotărârea Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 37 și jurisprudența citată). A se vedea de asemenea în acest sens Hotărârea Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 36 și jurisprudența citată).

17 — A se vedea printre altele Hotărârea Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 45 și jurisprudența citată).

18 — *Ibidem* (punctul 47 și jurisprudența citată).

43. Rezultă că „instanțele naționale sunt obligate ca, la aplicarea dreptului intern, să îl interpreteze, în cea mai mare măsură posibilă, în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și, prin urmare, pentru a se conforma articolului 288 al treilea paragraf TFUE. Această obligație de interpretare conformă a dreptului național este astfel inerentă sistemului Tratatului FUE, în măsura în care permite instanțelor naționale să asigure, în cadrul competențelor lor, deplina eficacitate a dreptului Uniunii atunci când judecă litigiile cu care sunt sesizate”¹⁹.

44. Obligația menționată de interpretare conformă privește totalitatea normelor dreptului național²⁰, inclusiv jurisprudența națională²¹.

45. Curtea a precizat de asemenea că, „dacă dreptul național, prin aplicarea metodelor de interpretare recunoscute de acesta, permite, în anumite împrejurări, să se interpreteze o dispoziție din ordinea juridică internă astfel încât să se evite un conflict cu o altă normă de drept intern sau să se reducă în acest scop domeniul de aplicare al acestei dispoziții prin aplicarea ei numai în măsura în care este compatibilă cu norma respectivă, instanța are obligația de a utiliza aceleași metode pentru atingerea rezultatului urmărit de directiva în cauză”²².

46. Cerința unei interpretări conforme impune, așadar, ca „instanțele naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare dreptul intern în ansamblul său și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, în vederea garantării efectivității depline a directivei în discuție și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de aceasta”²³.

47. Doar în cazul în care o astfel de interpretare a dreptului intern în conformitate cu Directiva 2000/78 se dovedește a fi imposibil de pus în aplicare de către instanțele naționale, principiul nediscriminării pe motive de vârstă devine norma de referință care permite soluționarea litigiilor dintre particulari prin neutralizarea aplicării dreptului național contrare dreptului Uniunii. Acest principiu are, în acest caz, un rol de remediere pentru lipsa unui efect orizontal al Directivei 2000/78, precum și pentru imposibilitatea instanțelor naționale de a interpreta dreptul lor național în conformitate cu această directivă. Subliniem, pe de altă parte, că, în jurisprudența mai recentă, Curtea a evidențiat în mod clar rolul prioritar pe care își propune să îl atribuie obligației de interpretare conformă²⁴.

48. Înainte de a recurge la principiul nediscriminării pe motive de vârstă drept ultimă soluție pentru soluționarea conflictelor dintre dreptul Uniunii și dreptul național, instanțele naționale trebuie, așadar, să verifice în mod corespunzător dacă dreptul lor intern nu poate fi interpretat în conformitate cu Directiva 2000/78.

19 — A se vedea printre altele Hotărârea Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 24 și jurisprudența citată).

20 — A se vedea printre altele Hotărârea Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 38 și jurisprudența citată).

21 — Hotărârea Centrosteeel (C-456/98, EU:C:2000:402, punctul 17).

22 — A se vedea printre altele Hotărârea Mono Car Styling (C-12/08, EU:C:2009:466, punctul 63 și jurisprudența citată).

23 — A se vedea printre altele Hotărârea Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 27 și jurisprudența citată).

24 — *Ibidem* (punctul 23, la care Curtea a subliniat, de la bun început, că „problema dacă o dispoziție națională, în măsura în care este contrară dreptului Uniunii, nu trebuie aplicată se pune numai în cazul în care nu este posibilă nicio interpretare conformă a dispoziției în cauză”). A se vedea cu privire la acest aspect Simon, D., „La panacée de l’interprétation conforme: injection homéopathique ou thérapie palliative?”, în *De Rome à Lisbonne: les juridictions de l’Union européenne à la croisée des chemins – Mélanges en l’honneur de Paolo Mengozzi*, Bruylant, Bruxelles, p. 279. Potrivit acestui autor, „la Cour attribue de plus en plus clairement à la méthode de l’interprétation conforme une sorte de priorité technique par rapport aux autres implications de la primauté [Curtea atribuie într-un mod tot mai clar metodei de interpretare conformă un fel de prioritate tehnică în raport cu alte implicații ale supremației]” (p. 298).

49. În această privință, Curtea a precizat că cerința unei interpretări conforme a dreptului național are anumite limite. Astfel, obligația instanței naționale de a se referi la conținutul și la finalitatea unei directive atunci când interpretează și aplică normele relevante de drept intern „este limitată de principiile generale ale dreptului, în special de cel al securității juridice, și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național”²⁵.

50. În consecință, doar atunci când ia cunoștință, pe baza observațiilor care i-au fost prezentate, despre faptul că instanța națională se confruntă efectiv cu o astfel de limită, Curtea procedeză, în conformitate cu demersul efectuat în Hotărârea Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), la interpretarea principiului general de drept pe care norma de drept derivat urmărește să îl concretizeze. În cazul unei neconformități între acest principiu și dreptul național, Curtea indică instanței naționale faptul că principiul menționat poate fi invocat în cadrul unui litigiu între particulari pentru a înlătura aplicarea unei dispoziții naționale contrare dreptului Uniunii.

51. În cadrul prezentei cauze, instanța de trimitere consideră că nu poate să efectueze o interpretare a dreptului său național care să fie conformă cu Directiva 2000/78, în caz contrar existând riscul de a efectua o interpretare *contra legem* a dreptului național.

52. Desigur, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că sarcina interpretării dreptului intern revine în mod exclusiv instanțelor naționale²⁶. Este, așadar, de competența acestora să decidă în ultimă instanță dacă dreptul lor național poate fi interpretat în conformitate cu dreptul Uniunii.

53. În aceste condiții, apreciem că, deși, din considerațiile prezentate Curții în cadrul unei trimiteri preliminare, reiese că unicul motiv care se opune unei interpretări a dreptului național care să fie conformă cu dreptul Uniunii este existența unei jurisprudențe naționale consacrate care este contrară dreptului Uniunii, revine Curții sarcina să indice instanței naționale dacă un asemenea motiv poate sau nu poate să fie luat în considerare de aceasta. Cu alte cuvinte, Curtea acționează, în opinia noastră, pe deplin în cadrul competenței sale atunci când precizează sensul care trebuie dat unei limite privind obligația de interpretare conformă pe care a impus-o ea însăși, și anume interpretarea *contra legem*. Spiritul de cooperare dintre Curte și instanțele naționale care stă la baza mecanismului trimiterilor preliminare prevăzut la articolul 267 TFUE, precum și efectul util al acestei proceduri și aplicarea efectivă a dreptului Uniunii implică, așadar, din partea Curții ca aceasta să indice instanței de trimitere calea care trebuie urmată pentru a împiedica o utilizare incorectă a limitei privind obligația de interpretare conformă pe care o reprezintă o interpretare *contra legem* a dreptului național.

54. Pentru acest motiv, solicităm Curții să examineze cu atenție rațiunile pentru care instanța de trimitere consideră că nu poate efectua o interpretare a dreptului său național care să fie conformă cu Directiva 2000/78.

55. Amintim în această privință că, astfel cum precizează în mod expres instanța de trimitere, dintr-o jurisprudență națională constantă, al cărei exemplu recent este hotărârea pronunțată de aceasta la 17 ianuarie 2014²⁷, rezultă că articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații este interpretat în sensul că lucrătorul nu are dreptul la o indemnizație de concediere dacă are dreptul la o pensie pentru limită de vârstă plătită de angajator în temeiul unui sistem de pensii la care lucrătorul a aderat înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani, independent de faptul că el ar fi optat să renunțe temporar la beneficiul unei asemenea pensii pentru a-și continua cariera profesională. Instanța de trimitere

25 — A se vedea printre altele Hotărârea Mono Car Styling (C-12/08, EU:C:2009:466, punctul 61 și jurisprudența citată). A se vedea de asemenea în acest sens Hotărârea Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 39 și jurisprudența citată).

26 — A se vedea în special Hotărârea Adeneler și alții (C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 103), precum și Hotărârea Wilson (C-506/04, EU:C:2006:587, punctul 34).

27 — A se vedea nota de subsol 6 din prezentele concluzii.

consideră că, în aceste împrejurări, o interpretare a articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații care ar putea face ca această dispoziție să devină conformă cu Directiva 2000/78, astfel cum a fost interpretată de Curte în Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), ar fi *contra legem*.

56. Plecând de la această premisă, instanța de trimitere s-a axat apoi, în cadrul formulării întrebărilor adresate, pe domeniul de aplicare al principiului nediscriminării pe motive de vârstă în litigiile dintre persoane private.

57. Este necesar, așadar, să se verifice dacă premisa astfel reținută de instanța de trimitere este corectă.

58. În observațiile formulate, succesorii în drepturi ai domnului Rasmussen susțin, în primul rând, că, în practică, este posibil, în temeiul unei interpretări conforme, ca articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații să coexiste cu interdicția discriminărilor pe motive de vârstă prevăzută de Directiva 2000/78.

59. Succesorii în drepturi ai domnului Rasmussen precizează în această privință că, în jurisprudența națională, articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații a fost interpretat în sensul că termenii „va primi” („vil oppebære”) semnifică „poate primi” („kan oppebære”). Această interpretare ar fi susținută de ideea că nu trebuie să depindă numai de voința aleatorie a angajatului concediat faptul de a activa, dacă dorește, pensia pentru limită de vârstă și, prin urmare, de a-și pierde dreptul la indemnizația de concediere sau de a tergiversa acordarea pensiei pentru limită de vârstă și de a menține astfel dreptul la indemnizația de concediere. Instanțele ar fi luat, așadar, în considerare pretinsa voință a legiuitorului național de a stabili un criteriu obiectiv privind momentul în care creditul aferent indemnizației de concediere se stinge ca urmare a dreptului de care dispune angajatul de a primi o pensie pentru limită de vârstă la data încetării raportului său de muncă.

60. Succesorii în drepturi ai domnului Rasmussen contestă aprecierea instanței de trimitere potrivit căreia o interpretare a articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații care poate face ca această dispoziție să fie conformă cu Directiva 2000/78, astfel cum a fost interpretată de Curte în Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), ar fi *contra legem*, întrucât, în opinia acestora, o asemenea interpretare conformă ar surveni doar în limitele dispoziției menționate.

61. Succesorii în drepturi ai domnului Rasmussen fac trimitere în această privință la Concluziile avocatului general Kokott prezentate în cauza Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:248). La punctul 84 din concluziile respective, avocatul general Kokott, amintind totodată că norma potrivit căreia interpretarea dreptului intern este de competența exclusivă a instanței naționale, a considerat astfel că „interpretarea conformă cu Directiva [2000/78 era] deplin posibilă în speță”. În susținerea poziției sale, avocatul general a arătat că, „în stadiul actual, aplicarea strictă a excepției inerente dispoziției articolului 2a alineatul 3 din [Legea privind angajații] se bazează exclusiv pe interpretarea dată în jurisprudența daneză. Textul acestei dispoziții [...] ar putea fi interpretat și în sensul că sunt vizați numai acei lucrători care *vor primi efectiv* pensia lor pentru limită de vârstă, fără să fie incluse în mod obligatoriu și persoanele care doar *pot să primească* o pensie pentru limită de vârstă”.

62. Într-un sens identic și chiar dacă nu examinează în mod aprofundat această soluție, Comisia Europeană arată în observațiile formulate că interpretarea care se desprinde din jurisprudența națională nu decurge în mod obligatoriu din modul de redactare a articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații, întrucât termenii „va primi” pot fi interpretați, se pare, și în sensul că lucrătorul nu își pierde dreptul la indemnizația de concediere decât în cazul în care își exercită în mod efectiv dreptul de a primi o pensie pentru limită de vârstă.

63. În sfârșit, subliniem că, în observațiile prezentate în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), însuși guvernul danez nu părea să considere că era imposibilă o interpretare a articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații care să fie conformă cu Directiva 2000/78. Acesta preciza astfel că, în cazul în care poziția pe care o susținea la momentul respectiv, și anume compatibilitatea între dreptul său național și această directivă, nu era reținută de Curte, „instanța națională ar trebui să verifice dacă, în cadrul unei interpretări în conformitate cu Directiva [2000/78] a articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații, poate ajunge la un rezultat care rămâne în cadrul [acestei] directive, fără a fi necesar să declare [dispoziția respectivă] ca fiind inaplicabilă în privința raporturilor dintre angajații publici și angajatorii lor”²⁸.

64. Această sugestie ni se pare deosebit de adecvată întrucât tehnica interpretării conforme permite, atât în contextul cauzei în care s-a pronunțat Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), cât și al prezentei cauze, limitarea domeniului de aplicare al articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații la ceea ce reiese în mod expres din modul de redactare a acestei dispoziții. Soluția care constă în a înlătura în totalitate aplicarea dispoziției menționate nu ar fi, în schimb, adecvată, întrucât, în hotărârea respectivă, Curtea doar a evidențiat incompatibilitatea cu Directiva 2000/78 a interpretării date de instanțele naționale articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații.

65. În realitate, astfel cum am arătat, din cuprinsul Hotărârii Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) nu rezultă că însăși litera articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații este incompatibilă cu Directiva 2000/78. Dimpotrivă, în hotărârea respectivă, Curtea admite că această dispoziție, interpretată în sens strict, poate fi justificată printr-un obiectiv de protecție a muncii. Extinderea jurisprudențială a acestei norme la lucrătorii care pot primi o pensie pentru limită de vârstă, fără a verifica dacă aceasta este într-adevăr situația, este considerată de Curte ca fiind contrară Directivei 2000/78. În mod subiacent, raționamentul Curții pune în discuție coerența normei naționale, astfel cum a fost interpretată de instanțele naționale: de ce să fie privați lucrătorii care renunță temporar la pensia lor pentru limită de vârstă pentru a-și continua cariera profesională de o măsură care este menită tocmai să îi ajute să își găsească un loc de muncă?

66. În acest context, punerea în aplicare de către instanța de trimitere a unei interpretări a dreptului său național care să fie conformă cu Directiva 2000/78 constituie instrumentul cel mai adaptat pentru a soluționa conflictul existent între acest drept și dreptul Uniunii, întrucât permite neutralizarea sensului dat în jurisprudența națională articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații, care rezultă a fi contrar acestei directive, și conferirea unui sens acestei dispoziții naționale, care este nu doar în conformitate cu modul său de redactare, ci și conform cu directiva menționată.

67. În această privință, trebuie să se delimiteze în mod clar ceea ce cuprinde situația în care este imposibilă o interpretare conformă și, mai exact, ceea ce înseamnă o interpretare *contra legem*.

68. Locuțiunea latină „*contra legem*” înseamnă literal „împotriva legii”. O interpretare *contra legem* trebuie înțeleasă, în opinia noastră, ca fiind o interpretare care este contrară literei înseși a dispoziției naționale în cauză. Altfel spus, o instanță națională se confruntă cu obstacolul interpretării *contra legem* atunci când textul clar și neechivoc al unei dispoziții naționale este inconciliabil cu cel al unei directive. Curtea a admis astfel că interpretarea *contra legem* constituie o limită privind obligația de interpretare conformă întrucât nu poate impune instanțelor naționale ca acestea să își utilizeze funcția de interpretare într-o asemenea măsură încât să se substituie puterii legislative.

69. După cum am arătat, instanța de trimitere nu se regăsește deloc într-o asemenea situație. Astfel, o interpretare efectuată de aceasta a articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații care să fie conformă cu Directiva 2000/78 nu i-ar impune nicidecum desfășurarea unei activități de rescriere a acestei dispoziții naționale. Instanța de trimitere nu ar aduce, așadar, atingere competenței legiuitorului național.

70. Punerea în aplicare a unei interpretări de către instanța de trimitere va implica în mod exclusiv faptul că aceasta va trebui să își modifice jurisprudența pentru ca interpretarea dată de Curte Directivei 2000/78 în Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) să fie pe deplin aplicată în ordinea juridică națională nu numai raporturilor dintre angajatori și angajați din sectorul public, ci și celor care intră sub incidența dreptului privat.

71. Impunând instanței de trimitere obligația de a-și modifica jurisprudența, Curtea nu va obliga în niciun fel această instanță să își depășească competențele. Curtea va aminti instanței menționate rolul esențial pe care îl deține pentru a „asigura protecția juridică a drepturilor pe care justițiabilii le au în temeiul dispozițiilor dreptului Uniunii și de a garanta efectul deplin al acestora”²⁹. Curtea îi va aminti de asemenea acestei instanțe că „obligația statelor membre, care rezultă dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații se impun tuturor autorităților statelor membre, inclusiv, în limitele competențelor acestora, autorităților jurisdicționale”³⁰.

72. Obstacolul jurisprudențial nu este, așadar, comparabil cu obstacolul care constă în existența unei dispoziții legislative naționale ai cărei termeni sunt inconciliabili cu o normă de drept al Uniunii. Astfel, în această din urmă situație, obstacolul nu ar putea fi înlăturat de o instanță națională, în caz contrar existând riscul ca aceasta să se substituie puterii legislative prin rescrierea dispoziției în cauză.

73. Adăugăm că a admite posibilitatea ca existența unei jurisprudențe naționale consacrate contrare dreptului Uniunii să constituie un obstacol în calea interpretării de către o instanță națională a unei dispoziții naționale în conformitate cu dreptul Uniunii ar reduce în mare măsură potențialul acestei tehnici de soluționare a conflictelor dintre dreptul Uniunii și drepturile naționale.

74. Considerăm, în plus, că, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, nici principiul securității juridice, nici cel al protecției încrederii legitime nu se opun punerii în aplicare de către instanța de trimitere a unei interpretări a articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații care să fie conformă cu Directiva 2000/78.

75. Mai concret, împrejurarea că o asemenea interpretare efectuată de instanța de trimitere a dreptului său național va avea drept consecință impunerea în sarcina angajatorului a unei obligații de plată a indemnizației de concediere care se află la originea litigiului principal nu modifică analiza noastră.

76. Rezultă, desigur, din jurisprudența Curții că „obligația instanței naționale de a se referi la conținutul unei directive atunci când interpretează normele relevante din dreptul său național este limitată în cazul în care o astfel de interpretare are ca rezultat faptul că se stabilește în sarcina unui particular o obligație prevăzută de o directivă netranspusă sau, *a fortiori*, în cazul în care are ca rezultat să determine sau să agraveze, în temeiul directivei și în lipsa unei legi adoptate în vederea transunerii sale, răspunderea penală a celor care încalcă dispozițiile acesteia”³¹. Totuși, această

29 — A se vedea printre altele Hotărârea Kückdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 45 și jurisprudența citată).

30 — *Ibidem* (punctul 47 și jurisprudența citată).

31 — A se vedea printre altele Hotărârea Arcaro (C-168/95, EU:C:1996:363, punctul 42 și jurisprudența citată).

jurisprudență privește, în primul rând, limitele privind obligația de interpretare conformă în materie penală³² și nu ni se pare că trebuie interpretată în sensul că interzice o interpretare a dreptului național în conformitate cu o directivă care ar avea ca rezultat impunerea în sarcina unui angajator a unei obligații de plată a unei indemnizații de concediere precum cea în discuție în litigiul principal.

77. În cazul în care ar urma să fie interpretată strict, formula potrivit căreia obligația instanței naționale de a se referi la conținutul unei directive atunci când interpretează normele relevante din dreptul său național este limitată în cazul în care o astfel de interpretare are ca rezultat faptul că se stabilește în sarcina unui particular o obligație prevăzută de o directivă netranspusă ar impune limite drastice în privința principiului interpretării dreptului național în conformitate cu directivele Uniunii³³. Nu credem, așadar, că această limită privind obligația de interpretare conformă poate fi aplicată în afara contextului unei proceduri penale, context care s-a aflat de altfel la originea acestei afirmații a Curții³⁴.

78. Pe de altă parte, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, obligația angajatorului de a plăti o indemnizație de concediere nu ar decurge direct din cuprinsul Directivei 2000/78, ci din dreptul național însuși care, grație interpretării conforme, ar redobândi un domeniu de aplicare în concordanță cu conținutul său. Altfel spus, nu este vorba în acest caz despre o situație în care interpretarea conformă ar avea ca rezultat stabilirea în sarcina unui particular a unei obligații prevăzute de o directivă fără o susținere care să conștie în dreptul național existent. Dispoziția națională, golită de semnificația sa contrară dreptului Uniunii, este cea care ar impune în sarcina angajatorului o obligație de plată a unei indemnizații de concediere.

79. În sfârșit, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, „interpretarea pe care Curtea o dă unei norme de drept al Uniunii în exercitarea competenței pe care i-o conferă articolul 267 TFUE lămurește și precizează, atunci când este necesar, semnificația și domeniul de aplicare ale acestei norme, astfel cum trebuie sau cum ar fi trebuit să fie înțeleasă și aplicată de la momentul intrării sale în vigoare. Cu alte cuvinte, o hotărâre preliminară nu are o valoare constitutivă, ci pur declarativă, cu consecința că efectele sale se aplică, în principiu, de la data intrării în vigoare a normei interpretate”³⁵. Potrivit Curții, „[r]ezultă că norma astfel interpretată poate și trebuie să fie aplicată de instanță chiar și raporturilor juridice născute și constituite înainte de hotărârea asupra cererii de interpretare, dacă, pe de altă parte, sunt întrunite condițiile care permit sesizarea instanțelor competente cu un litigiu referitor la aplicarea normei respective”³⁶.

80. Pe de altă parte, Curtea a statuat în mod constant că „[n]umai în mod excepțional, în aplicarea principiului general al securității juridice inerent ordinii juridice [a Uniunii], Curtea poate să fie determinată să limiteze posibilitatea oricărei persoane interesate de a invoca o dispoziție pe care a interpretat-o în scopul de a contesta raporturi juridice stabilite cu bună-credință”³⁷. În plus, „o astfel de limitare nu poate fi admisă, conform jurisprudenței constante a Curții, decât în însăși hotărârea care se pronunță asupra interpretării solicitate”³⁸. Astfel, potrivit Curții, „trebuie să existe un moment unic de stabilire a efectelor în timp ale interpretării solicitate pe care Curtea o dă unei dispoziții de

32 — A se vedea printre altele Hotărârea Caronna (C-7/11, EU:C:2012:396, punctele 51 și 52, precum și jurisprudența citată).

33 — A se vedea Concluziile avocatului general Jacobs prezentate în cauza Centrosteeel (C-456/98, EU:C:2000:137, punctul 34).

34 — *Idem*. A se vedea printre altele, cu privire la acest aspect, Lenaerts, K., și Corthaut, T., „Of birds and hedges: the role of primacy in invoking norms of EU law”, în *European Law Review*, 2006, vol. 31, nr. 3, p. 287, în special p. 295 și 296, precum și comentariul referitor la Hotărârea Pfeiffer și alții (C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584) realizat de Prechal, S., în *Common Market Law Review*, 2005, vol. 42, p. 1445, în special punctul 6.4.

35 — A se vedea printre altele Hotărârea Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12, punctul 30 și jurisprudența citată).

36 — A se vedea printre altele Hotărârea Meilicke și alții (C-292/04, EU:C:2007:132, punctul 34 și jurisprudența citată).

37 — *Ibidem* (punctul 35 și jurisprudența citată).

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

drept [al Uniunii]. În această privință, principiul conform căruia o limitare nu poate fi admisă decât în însăși hotărârea care se pronunță asupra interpretării solicitate garantează egalitatea de tratament a statelor membre și a altor justițiabili în fața acestui drept și îndeplinește astfel cerințele care decurg din principiul securității juridice”³⁹.

81. Or, trebuie să se constate că, în Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), Curtea nu a limitat efectele în timp ale interpretării pe care a dat-o Directivei 2000/78 în raport cu articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații. În cadrul prezentei trimiteri preliminare, Curtea nu este chemată să se pronunțe din nou asupra compatibilității acestei dispoziții cu directiva menționată, ci i se solicită doar să precizeze modul în care o incompatibilitate între dreptul Uniunii și dreptul național trebuie să fie soluționată în cadrul unui litigiu între particulari. Așadar, Curtea nu poate, în cadrul prezentei trimiteri preliminare, chiar dacă ar fi fost chemată să procedeze în acest sens, ceea ce nu este cazul, să limiteze efectele în timp ale Hotărârii Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

82. Dacă instanța de trimitere ar fi autorizată, în împrejurările din prezenta cauză, să limiteze obligația sa de interpretare conformă prin invocarea principiului securității juridice, aceasta ar echivala cu a limita efectele în timp ale Hotărârii Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), și aceasta chiar dacă Curtea nu a apreciat că acest principiu justifică o asemenea limitare. Or, astfel cum se poate deduce din jurisprudența citată anterior referitoare la efectele în timp ale hotărârilor pronunțate ca urmare a trimiterilor preliminare, este de competența exclusivă a Curții să decidă cu privire la existența unor limitări în timp care trebuie să fie aplicate interpretării date de aceasta⁴⁰.

83. Din considerațiile care precedă rezultă că revine instanței de trimitere, sesizată cu un litigiu între particulari care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, sarcina ca, atunci când aplică dispoziții din dreptul său național, să le interpreteze astfel încât acestea să poată fi aplicate în conformitate cu textul și cu obiectivul acestei directive. Existența unei jurisprudențe naționale consacrate contrare Directivei 2000/78 nu constituie un obstacol în calea punerii în aplicare de către instanța de trimitere a acestei obligații de interpretare conformă. În plus, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, nici principiul securității juridice, nici cel al protecției încrederii legitime nu se opun punerii în aplicare a unei astfel de obligații.

IV – Concluzie

84. Având în vedere considerațiile anterioare, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Højesteret (Curtea Supremă) după cum urmează:

„Revine instanței de trimitere, sesizată cu un litigiu între particulari care intră în domeniul de aplicare al Directivei 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, sarcina ca, atunci când aplică dispoziții din dreptul său național, să le interpreteze astfel încât să poată fi aplicate în conformitate cu textul și cu obiectivul acestei directive. Existența unei jurisprudențe naționale consacrate contrare Directivei 2000/78 nu constituie un obstacol în calea punerii în aplicare de către instanța de trimitere a acestei obligații de interpretare conformă. În plus, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, nici principiul securității juridice, nici cel al protecției încrederii legitime nu se opun punerii în aplicare a unei astfel de obligații.”

39 — *Ibidem* (punctul 37).

40 — A se vedea Hotărârea Barra și alții (309/85, EU:C:1988:42, punctul 13).