



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
JULIANE KOKOTT
din 30 iunie 2016¹

Cauza C-443/15

Dr. David L. Parris
împotriva
Trinity College Dublin și alții

[cerere de decizie preliminară formulată de Labour Court (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Irlanda)]

„Drepturi fundamentale — Directiva 2000/78/CE — Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Discriminare pe motive de vârstă și orientare sexuală — Discriminare multiplă — Parteneriat civil între persoane de același sex — Pensie ocupațională — Pensie de urmaș — Pensia soțului sau partenerului supraviețuitor — Condiția încheierii unei căsătorii sau a înregistrării unui parteneriat civil anterior împlinirii vârstei de 60 de ani — Obstacole în dreptul intern”

I – Introducere

1. Aniversările sunt, de obicei, un prilej de bucurie și petrecere. Ele pot fi însă și momente de retrospectivă a vremurilor trecute și, pe lângă amintiri plăcute, pot trezi și regrete pentru lucrurile pe care le-am ratat în viață sau pe care nu le mai putem realiza din cauza unor împrejurări din anii care au trecut.

2. La fel trebuie să fi simțit și domnul dr. David Parris, acum câteva săptămâni, când a împlinit vârsta de 70 de ani. Bucuria trăită datorită recunoașterii de către stat, în urma unei modificări legislative efectuate în Irlanda, a uniunii consensuale cu un alt bărbat, începută cu mulți ani în urmă, s-a amestecat cu amărăciune, din cauza faptului că sistemul de pensii ocupaționale la care este afiliat domnul Parris în calitate de fost lector la Trinity College Dublin refuză să îi recunoască partenerului său de viață pensia de urmaș. Motivul acestui refuz este faptul că cei doi s-au căsătorit prea târziu, și anume doar după ce domnul Parris a împlinit vârsta de 60 de ani. În replică, domnul Parris arată că, din cauza situației juridice din Irlanda, nu a fost posibil să încheie înainte de vârsta de 60 de ani o căsătorie cu o persoană de același sex sau să înregistreze un parteneriat civil.

¹ — Limba originală: germana.

3. Pornind de la situația în care se află domnul Parris, prezenta procedură oferă Curții ocazia să își precizeze jurisprudența, prin excelență polivalentă, cu privire la principiul egalității de tratament pe motiv de vârstă și de orientare sexuală. La fel ca în cazul egalității de tratament dintre bărbați și femei, și aici este vorba despre unul dintre principiile esențiale din dreptul Uniunii, consacrat în dreptul primar la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale² și concretizat în Directiva 2000/78/CE^{3,4}.

4. Elementul specific al prezentei cauze este acela că posibila discriminare a persoanei vizate este determinată de existența concomitentă a doi factori: vârsta și orientarea sexuală. Din acest motiv, Curtea va ține seama de realitățile vieții numai dacă va aprecia în modul convenit combinația celor doi factori și nu separat vârsta, apoi orientarea sexuală. În plus, trebuie să se aibă în vedere că cerința în litigiu privind necesitatea încheierii unei căsătorii sau a înregistrării unui parteneriat civil înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani s-a arătat a fi o piedică insurmontabilă pentru o întregă categorie de persoane din Irlanda.

II – Cadrul juridic

A – Dreptul Uniunii

5. Cadrul juridic al prezentei cauze este stabilit de Directiva 2000/78, care, potrivit articolului 20, a intrat în vigoare la 2 decembrie 2000, data publicării în Jurnalul Oficial *al Comunităților Europene*.

6. Potrivit articolului 1, obiectivul directivei este „stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”.

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

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

(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 nu sunt adecvate și necesare [...]

2 — Hotărârea Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 21) cu privire la discriminarea pe motiv de vârstă și Hotărârea Léger (C-528/13, EU:C:2015:288, punctul 48) cu privire la orientarea sexuală.

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

4 — Hotărârile Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 21), Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 38) și DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 22).

[...]

(5) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor.”

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

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

[...]

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

[...]

(3) Prezenta directivă nu se aplică plăților de orice natură efectuate de regimurile publice sau asimilate, inclusiv de regimurile publice de securitate socială sau de protecție socială.”

9. Articolul 6 din Directiva 2000/78, în care este vorba despre „[j]ustificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”, prevede printre altele următoarele:

„(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare, atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Tratatamentul diferențiat se poate referi în special la:

[...]

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.”

10. În final trebuie să se amintească considerentul (22) al Directivei 2000/78, în care Consiliul precizează:

„Prezenta directivă nu aduce atingere legislațiilor naționale privind starea civilă și nici prestațiilor care decurg din aceasta.”

11. Conform articolului 18 primul paragraf, Directiva 2000/78 trebuia să fie transpusă în dreptul intern al statelor membre până la 2 decembrie 2003.

B – *Dreptul național*

12. Din legislația irlandeză este relevant în primul rând Pensions Act 1990⁵, în versiunea modificată din anul 2004⁶. Articolul 66 din Pensions Act cuprinde o interdicție generală de discriminare în cadrul sistemelor de pensii ocupaționale, în special pe motive de vârstă, orientare sexuală și stare civilă.

13. Articolul 72 din Pensions Act stabilește anumite excepții de la interdicția discriminării în cadrul sistemelor de pensii ocupaționale, prevăzând printre altele următoarele:

„(1) Nu constituie o încălcare pe motive de vârstă a principiului egalității de tratament în materie de pensii faptul că un sistem de pensii

[...]

(c) stabilește vârsta sau vechimea în muncă ori o combinație între acestea două drept condiție sau criteriu pentru acordarea dreptului la prestații în cadrul sistemului [...], cu condiția ca această măsură să nu conducă la încălcarea pe motive de sex a principiului egalității de tratament în materie de pensii.

[...]

(3) Nu constituie o încălcare, pe motive de stare civilă sau de orientare sexuală, a principiului egalității de tratament în materie de pensii acordarea de prestații ocupaționale mai favorabile văduvei sau văduvului membrului decedat, cu condiția ca această măsură să nu conducă la încălcarea pe motive de sex a principiului menționat.

[...]”

14. În plus, trebuie amintit Civil Partnership and Certain Rights and Obligations of Cohabitants Act 2010⁷. Prin această lege, a devenit posibil în anul 2011, în Irlanda, pentru cuplurile de același sex, să înregistreze un parteneriat civil. Ordinul ministerial din 2010⁸ adoptat odată cu această lege prevedea în plus posibilitatea recunoașterii, începând cu 1 ianuarie 2011, în Irlanda, a parteneriatelor civile înregistrate în străinătate, însă doar pentru viitor.

15. În cele din urmă, în urma referendumului din 22 mai 2015, de modificare a Constituției, cuplurilor de același sex le este recunoscută posibilitatea de încheiere a unei căsătorii în Irlanda. După intrarea în vigoare a modificărilor legislative corespunzătoare, aceste cupluri se puteau căsători începând cu 16 noiembrie 2015.

5 — Legea pensiilor din 1990.

6 — Modificările au fost aduse prin Social Welfare (Miscellaneous Provisions) Act 2004 [Legea din 2004 privind securitatea socială (dispoziții diverse)], care a introdus partea VII, nouă, în Legea pensiilor din 1990, în scopul transpunerii Directivei 2000/78.

7 — Legea din 2010 privind parteneriatul civil și anumite drepturi și obligații ale concubinilor.

8 — Civil Partnership (Recognition of Registered Foreign Relationships) Order 2010, p. I. 649.

III – Situația de fapt și litigiul principal

16. Pe rolul Labour Court⁹, instanța de trimitere, se află o acțiune introdusă de domnul Parris prin intermediul căreia reclamantul urmărește recunoașterea, pentru partenerul său de același sex, a unei pensii de urmaș din partea sistemului de pensii ocupaționale, pentru cazul în care acesta i-ar supraviețui. Acțiunea domnului Parris este îndreptată pe de o parte împotriva Trinity College Dublin, fostul său angajator, și, pe de altă parte, împotriva Higher Education Authority, Department of Public Expenditure and Reform, precum și a Department of Education and Skills (ultimele trei vor fi denumite în continuare, împreună, „autoritățile pârâte”).

A – Cu privire la persoana domnului Parris și la starea sa civilă

17. Domnul Parris s-a născut la 21 aprilie 1946 și deține atât cetățenia irlandeză, cât și pe cea britanică. El are o relație stabilă de peste 30 de ani cu partenerul său de același sex. Instanța de trimitere este convinsă că domnul Parris și partenerul său s-ar fi căsătorit sau ar fi înregistrat un parteneriat civil cu mulți ani în urmă dacă ar fi avut această posibilitate legală.

18. Întrucât, din luna decembrie 2005, în Regatul Unit există posibilitatea de a înregistra un parteneriat civil¹⁰, domnul Parris și partenerul său au înregistrat un astfel de parteneriat la 21 aprilie 2009, în ziua în care domnul Parris a împlinit 63 de ani. În acel moment, în Irlanda, nu exista însă posibilitatea de recunoaștere a acestui parteneriat. În fapt, domnului Parris i-a fost recunoscut parteneriatul doar începând cu 12 ianuarie 2011 și doar pentru viitor, astfel cum prevede ordinul din 2010.

19. La patru ani după această recunoaștere, la 12 ianuarie 2015, domnul Parris și partenerul său au încheiat o căsătorie civilă în Regatul Unit.

B – Cu privire la afilierea domnului Parris în sistemul de pensii ocupaționale al Trinity College

20. Între 1972-2010 domnul Parris a fost angajat la Trinity College în calitate de lector („Lecturer”). În această calitate el a fost acceptat ca membru necontribuabil în sistemul de pensii al Trinity College.

21. Începând cu 31 decembrie 2010, data pensionării anticipate, domnul Parris primește din partea acestui sistem de pensii o pensie ocupațională. Cu un an înainte, la 3 decembrie 2009, fondul de pensii al sistemului a fost transferat, din cauza unei situații financiare critice¹¹, unei autorități de stat, și anume National Treasury Management Agency. De atunci prestațiile sistemului de pensii sunt finanțate din surse de stat.

22. Regula 5 („Rule 5”) din condițiile privind asigurarea în sistemul de pensii prevede plata către soțul supraviețuitor sau partenerul civil a unei pensii pe viață în quantum de două treimi din suma datorată persoanei afiliate înainte de deces. Acest drept există însă numai în cazul în care căsătoria sau parteneriatul civil a fost încheiat înainte ca persoana afiliată să îplinească 60 de ani, respectiv înainte ca acesta să se pensioneze, în situația în care acest moment precedă împlinirea acestei vârste. În cazul în care căsătoria sau parteneriatul civil se încheie mai târziu, soțul, respectiv partenerul supraviețuitor are numai dreptul la o pensie de urmaș de scurtă durată, pentru o perioadă de cinci ani, și numai în cazul în care decesul survine în interval de cinci ani din ziua pensionării persoanei afiliate.

9 — Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Dublin.

10 — Legea relevantă în Regatul Unit este Civil Partnership Act 2004 (Legea din 2004 privind parteneriatul civil).

11 — Potrivit indicațiilor instanței de trimitere, din verificarea actuarială din anul 2008 a rezultat că sistemul de pensii putea suporta numai 37 % din prestațiile datorate afiliaților.

C – Cu privire la cererea domnului Parris privind acordarea unei pensii de urmaș partenerului său

23. La 17 septembrie 2010, domnul Parris a formulat o cerere oficială la Trinity College pentru recunoașterea dreptului la pensie de urmaș a partenerului său.

24. Această cerere a fost respinsă pe temeiul prevederilor regulii nr. 5 din sistemul de pensii, întrucât parteneriatul civil al domnului Parris nu a fost înregistrat înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani. Higher Education Authority a confirmat decizia adoptată de Trinity College.

25. Împotriva deciziilor de respingere, domnul Parris a formulat contestație la Equality Tribunal, un fel de autoritate de mediere, prin care a criticat faptul că a fost încălcată Pensions Act 1990 în versiunea modificată și el a fost discriminat direct și/sau indirect pe motiv de vârstă și orientare sexuală. Întrucât cererea a fost respinsă, domnul Parris a formulat acțiunea civilă aflată în prezent pe rolul Labour Court.

IV – Cererea de decizie preliminară și procedura în fața Curții

26. Prin ordonanța din 11 august 2015, primită la 13 august 2015, Labour Court a adresat Curții, în temeiul articolului 267 TFUE, următoarele întrebări în vederea pronunțării unei decizii preliminare:

„1) Constituie discriminare pe motive de orientare sexuală, contrară articolului 2 din Directiva 2000/78/CE, aplicarea unei reguli prevăzute de un sistem de pensii ocupaționale potrivit căreia plata pensiei de urmaș către partenerul civil supraviețuitor al unei persoane afiliate la sistemul respectiv, după decesul acesteia din urmă, este condiționată de cerința ca persoana afiliată și partenerul său civil să își înregistreze parteneriatul civil înainte ca persoana afiliată să împlinească vârsta de 60 de ani, în contextul în care dreptul național nu le-a permis să înregistreze un parteneriat civil decât după ce persoana afiliată a împlinit vârsta de 60 de ani și în care persoana afiliată și partenerul său civil se angajaseră într-o uniune consensuală înaintea acestei date?

2) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare,

Constituie discriminare pe motive de vârstă, contrară articolului 2 coroborat cu articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78/CE, faptul că un asigurător din cadrul unui sistem de pensii ocupaționale condiționează dreptul la pensie de urmaș al unui partener civil supraviețuitor al unei persoane afiliate la sistemul respectiv, după decesul acesteia din urmă, de cerința ca persoana afiliată și partenerul său civil să fi încheiat un parteneriat civil, înainte ca persoana afiliată să împlinească vârsta de 60 de ani, în condițiile în care

- a) prevederea referitoare la vârsta la care o persoană afiliată trebuie să fi încheiat un parteneriat civil nu constituie un criteriu folosit la calculele actuariale și în care
- b) dreptul național nu le-a permis persoanei afiliate și partenerului său civil să încheie un parteneriat civil înainte ca persoana afiliată să împlinească vârsta de 60 de ani, precum și în condițiile în care persoana afiliată și partenerul său se angajaseră într-o uniune consensuală înaintea acestei date?

3) În cazul unui răspuns negativ la a doua întrebare,

Ar exista o discriminare contrară articolului 2 coroborat cu articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78/CE dacă limitarea dreptului la prestații în cadrul unui sistem de pensii ocupaționale, descrisă fie la prima, fie la a doua întrebare, ar decurge din efectul combinat al criteriilor vârstei și orientării sexuale ale unei persoane afiliate la sistemul de pensii?”

27. În procedura în fața Curții au depus concluzii scrise domnul Parris, Trinity College și autoritățile pârâte, precum și guvernul Regatului Unit și Comisia Europeană. Cu excepția guvernului Regatului Unit, aceiași participanți au fost reprezentați și în ședința desfășurată la 28 aprilie 2016.

V – Aprecieri

28. Aceasta nu este prima dată când Curtea de Justiție trebuie să soluționeze problema dacă partenerul supraviețuitor de același sex al unui lucrător are dreptul la pensie de urmaș din sistemele de pensii ocupaționale¹². Spre deosebire de procedurile anterioare, în prezenta procedură nu trebuie să se mai clarifice aspectul dacă astfel de parteneri trebuie să fie asimilați văduvelor sau văduvilor din căsătoriile clasice, în scopul de a beneficia de prestații de pensie. Aceasta deoarece, în litigiul principal, se recunoaște că toți soții, respectiv partenerii supraviețuitori ai angajaților, indiferent că este vorba despre cupluri de același sex sau de sexe diferite, pot fi beneficiari ai unei pensii de urmaș ocupaționale. În speță, este contestată numai o clauză cuprinsă în condițiile de asigurare potrivit căreia angajatul vizat trebuie să fi încheiat căsătoria sau parteneriatul civil înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani (denumită în continuare „limita de vârstă de 60 de ani” sau „limita de vârstă contestată”).

29. Prin intermediul cererii preliminare formulate, instanța de trimitere solicită să se clarifice aspectul dacă limita de vârstă menționată mai sus reprezintă o discriminare în sensul Directivei 2000/78 interzisă de dreptul Uniunii, având în vedere că până acum câțiva ani cuplurile de același sex din Irlanda nu puteau încheia nici căsătoria, nici parteneriatul civil. Mai precis, lucrătorii homosexuali, așa cum este domnul Parris, care s-au născut anterior datei de 1 ianuarie 1951, nu puteau să îndeplinească în Irlanda, din motive juridice, condiția privind încheierea unei căsătorii sau a unui parteneriat civil înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani. Este adevărat că domnul Parris ar fi putut să înregistreze un parteneriat civil în străinătate – în Regatul Unit – înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani, însă, așa cum subliniază instanța de trimitere, acesta nu ar fi fost oricum recunoscut înainte de atingerea limitei de vârstă de 60 de ani.

30. Problematika discriminării este prezentată Curții din trei unghiuri diferite, fiecare constituind obiectul unei întrebări preliminare distincte: în primul rând, este avută în vedere orientarea sexuală a lucrătorului vizat (secțiunea B de mai jos), apoi vârsta acestuia (secțiunea C de mai jos), iar în final, interacțiunea dintre orientarea sexuală și vârstă (secțiunea D de mai jos).

A – Domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 (întrebare prealabilă)

31. Înainte de a analiza fondul întrebărilor preliminare, sunt necesare unele observații scurte referitoare la domeniul de aplicare al Directivei 2000/78.

1. Domeniul de aplicare material

32. Conform articolului 3 alineatul (1) litera (c), Directiva 2000/78 se aplică „[î]n limitele competențelor conferite Comunității [...] tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește [...] condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare”.

12 — A se vedea Hotărârile Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179) și Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punctul 66).

33. Potrivit unei jurisprudențe constante, noțiunea de remunerație din dreptul Uniunii, astfel cum este utilizată în cuprinsul articolului 157 TFUE și al directivelor antidiscriminare¹³, include și pensiile ocupaționale, pentru că acestea reprezintă un fel de remunerație amânată¹⁴. În special în privința articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78, Curtea a hotărât deja că pensiile de urmaș plătite de sistemele de pensii ocupaționale intră în noțiunea de remunerație¹⁵. Chiar Trinity College și Comisia au recunoscut în ședință că pensia de urmaș litigioasă reprezintă o remunerație.

34. Într-adevăr, potrivit articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2000/78 prestațiile din sistemele de securitate socială de *stat* sunt excluse din domeniul de aplicare al directivei¹⁶. Pensia de urmaș care face obiectul litigiului principal este însă o componentă a sistemului de pensii *ocupaționale* al Trinity College, la care domnul Parris a fost afiliat în virtutea contractului său de muncă.

35. Faptul că fondul de pensii al Trinity College a fost preluat de o autoritate de stat care finanțează în prezent prestațiile nu afectează calificarea acestuia drept sistem de pensii ocupaționale. Curtea de Justiție a arătat deja de mai multe ori că răspunsul la întrebarea dacă un sistem de pensii intră în noțiunea de remunerație nu depinde de modalitățile sale de finanțare și administrare¹⁷. Important este doar faptul că pensia de urmaș este plătită pe baza unui raport de muncă anterior, când pensia este acordată numai pentru o grupă specială de lucrători, când depinde nemijlocit de perioada de cotizare și când quantumul său este calculat pe baza ultimului salariu¹⁸. Potrivit informațiilor din ordonanța de trimitere, aceste condiții sunt îndeplinite fără excepție în prezenta cauză.

36. Prin urmare, o pensie de urmaș precum cea care domnul Parris dorește să îi fie recunoscută partenerului său în prezenta cauză intră în domeniul de aplicare material al Directivei 2000/78.

2. Domeniul de aplicare temporal

37. Directiva 2000/78 a intrat în vigoare la 2 decembrie 2000 (articolul 20 din directivă). Statele membre au avut obligația de a transpune directiva în dreptul național cel târziu până la 2 decembrie 2003 (articolul 18 primul paragraf din directivă).

38. Cererea domnului Parris de recunoaștere a dreptului la pensie de urmaș al partenerului său a fost formulată la 17 septembrie 2010, așadar după mai mult de șase ani de la expirarea termenului de transpunere a Directivei 2000/78. Rezultă că această cerere cade sub incidența directivei, la fel ca pensia de urmaș care va fi plătită, eventual, partenerului domnului Parris.

39. Regatul Unit susține că dreptul la pensie al domnului Parris se întemeiază exclusiv pe activitatea desfășurată în perioada premergătoare intrării în vigoare a Directivei 2000/78 și că, din această cauză, nu este supus principiului egalității de tratament prevăzut de această directivă.

13 — Cu privire la paralelismul cu noțiunea de remunerație de la articolul 157 TFUE (fostul articol 119 TCE sau articolul 141 CE), a se vedea considerentul (13) al Directivei 2000/78.

14 — Hotărârile Bilka-Kaufhaus (170/84, EU:C:1986:204, punctele 22 și 23), Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, punctele 28-30) și Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punctele 45); a se vedea în același sens Hotărârea Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punctele 30-33).

15 — Hotărârea Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punctul 45); în același sens – referitor la articolul 157 TFUE din prezent – a se vedea Hotărârile Ten Oever (C-109/91, EU:C:1993:833, punctele 12 și 13), Coloroll Pension Trustees (C-200/91, EU:C:1994:348, punctul 18) și Menauer (C-379/99, EU:C:2001:527, punctul 18).

16 — A se vedea și considerentul (13) al Directivei 2000/78.

17 — A se vedea Hotărârile Beune (C-7/93, EU:C:1994:350, punctul 38), Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, punctele 28 și 30), Niemi (C-351/00, EU:C:2002:480, punctul 43) și Comisia/Grecia (C-559/07, EU:C:2009:198, punctul 46).

18 — Hotărârile Beune (C-7/93, EU:C:1994:350, punctele 43 și 45), Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, punctele 28 și 30), Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punctele 46 și 48) și Comisia/Grecia (C-559/07, EU:C:2009:198, punctele 47 și 50).

40. Acest argument nu este concludent. Trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, o normă de drept nouă se aplică începând de la intrarea în vigoare a actului care o instituie și că, deși aceasta nu se aplică situațiilor juridice născute și care au devenit definitive sub imperiul legii vechi, ea se aplică efectelor viitoare ale acestora, precum și situațiilor juridice noi. Soluția este diferită, sub rezerva respectării principiului neretroactivității actelor juridice, numai dacă noua normă este însoțită de dispoziții speciale, care stabilesc în mod specific condițiile de aplicare în timp a acesteia¹⁹.

41. Aceste principii sunt valabile și în ceea ce privește aplicarea în timp a Directivei 2000/78. Limitarea domeniului de aplicare temporal al directivei, prin derogare de la principiile generale amintite, ar fi fost posibilă numai printr-o dispoziție expresă a legiuitorului Uniunii. Directiva nu conține însă o astfel de normă specială.

42. În mod corect, Curtea a declarat deja că Directiva 2000/78 se aplică pensiilor ocupaționale și pensiilor de urmaș în cazul cărora drepturile care stau la baza acestora s-au născut – la fel ca în speță – cu mult înainte de intrarea în vigoare a directivei, iar eventualele contribuții sau perioade de referință sunt de asemenea situate într-un moment anterior intrării în vigoare a directivei²⁰. Spre deosebire de cauza Barber²¹, de exemplu, în care Curtea a limitat în timp efectele jurisprudenței privind articolul 119 TCE (în prezent articolul 157 TFUE), în ceea ce privește pensiile ocupaționale, care cad sub incidența Directivei 2000/78, *nu există* o asemenea limitare expresă²². Adăugăm faptul că nici nu a mai existat vreun prilej pentru o astfel de limitare în timp, întrucât, odată cu Hotărârea Barber, toate persoanele interesate știau în mod suficient de clar că pensiile ocupaționale sunt incluse în noțiunea de remunerație din dreptul Uniunii și că li se aplică eventualele interdicții privind discriminarea.

43. Într-adevăr, Curtea a clarificat faptul că principiul nediscriminării prevăzut de Directiva 2000/78 nu poate da dreptul la *prestații* pentru perioadele *trecute*, anterioare expirării termenului de transpunere al acestei directive²³. Totuși, recunoașterea dreptului, în litigiu, la o pensie de urmaș *viitoare* nu este afectată, întrucât se referă numai la prestațiile viitoare din sistemul de pensii, chiar dacă la calcularea acestora se au în vedere și perioadele de angajare sau contribuțiile din trecut²⁴.

44. În concluzie, situația de fapt din litigiul principal se încadrează în domeniul de aplicare temporal al Directivei 2000/78.

B – Discriminarea pe motiv de orientare sexuală (prima întrebare preliminară)

45. Prin intermediul primei întrebări preliminare, instanța de trimitere dorește în esență să știe dacă, în cadrul unui sistem de pensii ocupaționale, condiționarea dreptului la pensia de urmaș al partenerului de același sex de înregistrarea parteneriatului civil înainte ca lucrătorul afiliat să fi împlinit vârsta de 60 de ani, în condițiile în care acesta nu a avut posibilitatea juridică de a încheia un astfel de parteneriat civil sau o căsătorie anterior acestei limite de vârstă, constituie o discriminare pe motiv de orientare sexuală, interzisă de Directiva 2000/78.

19 — Hotărârile Brock (68/69, EU:C:1970:24, punctul 6), Licata/WSA (270/84, EU:C:1986:304, punctul 31), Pokrzeptowicz-Meyer (C-162/00, EU:C:2002:57, punctul 50), Monsanto Technology (C-428/08, EU:C:2010:402, punctul 66) și Comisia/Moravia Gas Storage (C-596/13 P, EU:C:2015:203, punctul 32).

20 — A se vedea Hotărârea Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, în special punctele 19, 20 și 79); similar Hotărârea Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, în special punctele 22 și 66).

21 — Hotărârea Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, punctele 40-45).

22 — Hotărârile Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punctele 77-79) și Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punctul 66).

23 — Hotărârea Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punctele 57-64).

24 — Hotărârea Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punctul 66).

46. *Discriminarea* este definită ca o inegalitate de tratament nejustificată²⁵. Este adevărat că din textul Directivei 2000/78 lipsește aproape cu desăvârșire o delimitare clară între noțiunile „inegalitate de tratament” și „discriminare”, însă este evident că și legiuitorul Uniunii a pornit de la premisa că este „esențial să se facă distincție între diferențele de tratament, care sunt justificate [...] și discriminările care trebuie interzise”²⁶.

1. Cu privire la delimitarea dintre discriminarea directă și discriminarea indirectă

47. Astfel cum reiese din articolul 1 coroborat cu articolul 2 alineatul (1), Directiva 2000/78 urmărește să combată atât discriminarea directă, cât și discriminarea indirectă, pe motive de orientare sexuală, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă.

48. Delimitarea dintre discriminarea directă și cea indirectă are importanță din punct de vedere juridic mai ales pentru că posibilitățile de justificare sunt diferite, după cum inegalitatea de tratament în cauză este direct sau indirect legată de orientarea sexuală. În special, posibilele obiective care pot fi invocate pentru justificarea unei inegalități directe de tratament pe motive de orientare sexuală sunt mai multe decât cele pe baza cărora se poate justifica o inegalitate indirectă de tratament²⁷.

a) Cu privire la discriminarea directă pe motiv de orientare sexuală

49. O *discriminare directă*, în sensul Directivei 2000/78, se produce atunci când o persoană este tratată, din cauza orientării sexuale, într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană care se află într-o situație asemănătoare [articolul 2 alineatul (2) litera (a) coroborat cu articolul 1]; prin urmare, inegalitatea de tratament se află într-o legătură directă cu orientarea sexuală.

50. Contrar opiniei domnului Parris, această situație nu se regăsește în prezenta cauză, întrucât o condiție de asigurare, precum cea în discuție în litigiul principal, nu se referă în mod direct la orientarea sexuală a lucrătorului. Dimpotrivă, aceasta este formulată neutru și îi vizează atât pe lucrătorii homosexuali, cât și pe cei heterosexuali și exclude, fără distincție, dreptul partenerilor acestora la pensia de urmaș în măsura în care căsătoria sau parteneriatul civil nu a fost încheiat înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani de către lucrător.

51. În ceea ce privește diferitele interdicții de discriminare prevăzute de dreptul Uniunii, este cert că în jurisprudența sa actuală Curtea a interpretat de regulă în sens larg noțiunea de discriminare directă și a considerat că aceasta există întotdeauna în cazurile în care o măsură se află într-o legătură indisolubilă cu motivul de discriminare aflat în discuție²⁸.

25 — A se vedea Concluziile noastre în cauza Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, punctul 28).

26 — A se vedea în acest sens – chiar dacă contextul privește discriminarea pe motive de vârstă – ultima teză a considerentului (25) al Directivei 2000/78. A se vedea și modul de redactare a articolului 4 alineatul (1) și a articolului 6 din directivă, potrivit cărora statele membre pot să prevadă, în condițiile enumerate expres de acest articol, că „un tratament diferențiat [...] nu constituie o discriminare”. A se vedea de asemenea și jurisprudența nu întotdeauna constantă cu privire la discriminarea pe motiv de vârstă din Hotărârea Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 27).

27 — În același sens, a se vedea Concluziile noastre în cauza Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, punctul 31) și – în legătură cu Directiva 2000/43/CE similară – Concluziile noastre în cauza CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, punctul 73); a se vedea, în plus, Hotărârea Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punctul 45).

28 — A se vedea de exemplu Hotărârile Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, punctele 12 și 17), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, punctul 13), Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, punctul 39), Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punctul 55), Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, punctul 31), Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punctele 23 și 24), Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punctul 72), Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punctul 52) și Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punctele 41 și 44); a se vedea în același sens și Hotărârea CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punctele 76, 91 și 95).

52. În speță, nu poate fi vorba despre o astfel de legătură indisociabilă cu orientarea sexuală: simpla împrejurarea că un lucrător nu s-a căsătorit sau nu a înregistrat un parteneriat civil anterior vârstei de 60 de ani – fie din cauza piedicilor juridice, fie din voință proprie – nu se află în legătură directă cu orientarea sa sexuală. Pot exista nenumărate motive pentru care o persoană nu se căsătorește sau se căsătorește doar la o vârstă mai înaintată. De exemplu, dacă înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani, domnul Parris s-ar fi căsătorit cu o femeie, potrivit condițiilor de asigurare, nici aceasta nu ar fi beneficiat de pensia de urmaș, la fel ca și partenerul său actual.

53. Astfel, situația din speță este diferită de cea care se regăsește, de exemplu, în cazurile binecunoscute în care era vorba despre o sarcină, care, potrivit jurisprudenței, se află într-o legătură atât de strânsă cu sexul lucrătoarelor, încât orice referire la sarcină nu poate viza în mod natural decât femeia, făcând astfel loc unei discriminări directe²⁹.

b) Cu privire la discriminarea indirectă pe motiv de orientare sexuală

54. Trebuie însă să se examineze dacă o condiție de asigurare cum este cea în litigiu poate conduce la o *discriminare indirectă* pe motiv de orientare sexuală. Trebuie să se considere că se produce o astfel de discriminare indirectă atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru o anumită persoană, în raport cu o altă persoană [articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78].

55. Fără îndoială că cerința privind încheierea căsătoriei sau a parteneriatului civil înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani este un criteriu în aparență neutru care, așa cum am văzut deja, nu prezintă nicio legătură directă cu orientarea sexuală a lucrătorului.

56. La prima vedere s-ar părea că acest criteriu ar avea același efect asupra tuturor lucrătorilor: cel care s-a căsătorit sau a încheiat un parteneriat civil înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani ar putea asigura, în caz de deces, o pensie de urmaș partenerului supraviețuitor din partea sistemului de pensii ocupaționale. În schimb, cel care se căsătorește numai la o vârstă înaintată nu are această posibilitate.

57. La o analiză mai atentă se dovedește că limita de vârstă de 60 de ani impusă în Irlanda afectează și dezavantajează un număr mult mai mare de lucrători homosexuali, comparativ cu lucrătorii heterosexuali.

58. În timp ce pentru heterosexuali decizia de a se căsători înainte de 60 de ani este și a fost o simplă chestiune de planificare personală, o lungă perioadă de timp, în Irlanda, homosexualii nu au putut decide să încheie nicio formă de legătură recunoscută juridic de stat. În concret, în Irlanda, homosexualii născuți înainte de anul 1951 nu au putut să se căsătorească până la împlinirea vârstei de 60 de ani, întrucât, în acest stat membru, instituția parteneriatului civil nu a existat anterior anului 2011, când conviețuirea cuplurilor de același sex era posibilă numai sub forma concubinajului. Prin urmare, din motive juridice, această grupă de persoane nu a putut asigura partenerilor o pensie de urmaș din partea sistemului de pensii ocupaționale și, astfel, o formă de protecție socială, care pentru colegii lor heterosexuali și soțiile acestora era un lucru de la sine înțeles.

59. În concluzie, deoarece dreptul la pensie de urmaș, precum cel din speță, este condiționat de încheierea unei căsătorii sau de înregistrarea unui parteneriat civil înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani, acest lucru are repercusiuni, în Irlanda, în special asupra lucrătorilor homosexuali care s-au născut înainte de anul 1951.

29 — Cu privire la discriminarea pe motiv de sex din cauza sarcinii, a se vedea Hotărârile Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, punctele 12 și 17), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, punctul 13) și Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, punctul 39).

60. Această constatare este suficientă pentru a se putea porni de la premisa unei discriminări indirecte pe motiv de orientare sexuală, care – sub rezerva existenței unui motiv justificativ – este interzisă în temeiul articolului 2 alineatul (1) coroborat cu alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78.

61. Constatarea unei discriminări indirecte nu presupune nici ca toți lucrătorii homosexuali să sufere un dezavantaj, nici nu depinde de faptul că lucrătorii heterosexuali nu ar suferi niciodată vreun dezavantaj³⁰. Dimpotrivă, potrivit definiției discriminării indirecte de la articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, este suficientă că dispoziția, criteriul sau practica „poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită orientare sexuală” (în speță lucrătorii homosexuali) „în raport cu o altă persoană” (în speță lucrătorii heterosexuali).

62. Aceasta este situația din prezenta cauză. Chiar dacă există puțini lucrători heterosexuali care nu îndeplinesc condiția limitei de 60 de ani și chiar dacă, invers, există câțiva lucrători homosexuali care datorită situației legale existente, începând cu 2010/2011, au putut să se căsătorească sau să încheie un parteneriat civil înainte de 60 de ani, o reglementare precum cea în discuție afectează în mod deosebit grupa lucrătorilor homosexuali, pentru că o bună parte a lor, fără vreo vină, au fost împiedicați, înainte de 60 de ani, să obțină din partea statului recunoașterea parteneriatelor lor și să îndeplinească, astfel, condiția fundamentală pentru recunoașterea dreptului la pensie de urmaș impusă de sistemul de pensii ocupaționale.

63. În cazul în care s-ar dori ca, în speță, să se impună cerințe mai stricte pentru existența unei discriminări indirecte, acest lucru nu ar fi contrar doar modului de redactare al articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 („poate avea drept consecință un dezavantaj special”) și principiului interpretării extensive a directivelor antidiscriminare³¹, ci și jurisprudenței Curții în materie de discriminare, în special în materie de discriminare pe motiv de cetățenie³² sau de sex.³³

64. În concluzie, o reglementare precum cea în discuție în prezenta cauză face parte din categoria discriminării indirecte pe motiv de orientare sexuală, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78.

2. Analiza existenței unei justificări

65. În cazul în care, corespunzător propunerii noastre, o reglementare precum cea în litigiu va fi considerată discriminare indirectă pe motiv de orientare sexuală, trebuie să analizăm în continuare dacă tratamentul inegal care stă la baza acesteia, potrivit Directivei 2000/78, poate fi justificat sau dacă, în lipsa unei justificări, este vorba despre o discriminare interzisă.

30 — Mai puțin convingător este, așadar, argumentul autorităților pârâte conform căruia și lucrătorii heterosexuali născuți înainte de 1951 au fost împiedicați în anumite cazuri să se căsătorească înainte de vârsta de 60 de ani, cu partenerul ales, din cauza neîndeplinirii condițiilor legale. În cazul lor, este vorba fie despre excepții rare (de exemplu neîndeplinirea condițiilor privind vârsta legală pentru căsătorie sau lipsa capacității respectivelor persoane), fie despre situații în care, din cauza unei hotărâri libere a lucrătorului, exista o căsătorie anterioară – chiar dacă eșuată –, motiv pentru care nu putea încheia o altă căsătorie. O astfel de situație nu este deloc comparabilă cu cea lucrătorilor homosexuali născuți anterior anului 1951, întrucât aceștia nu erau împiedicați, în mod izolat, să se căsătorească înainte de 60 de ani, ci, dimpotrivă, exista imposibilitatea generală în cazul acestei grupe de persoane.

31 — A se vedea în acest sens Hotărârile Runevič-Vardyn și Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, punctul 43), precum și CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punctele 42 și 66), referitoare la Directiva 2000/43.

32 — Cu privire la libera circulație a lucrătorilor, a se vedea doar Hotărârea O'Flynn (C-237/94, EU:C:1996:206, punctul 18). Potrivit acesteia, trebuie considerate discriminare indirectă pe motiv de cetățenie nu doar acele condiții prevăzute de dreptul intern care vizează în principal sau într-o mare măsură lucrătorii migranți, ci și acele condiții aplicabile nediferențiat, pe care lucrătorii din țară le pot îndeplini mult mai ușor decât lucrătorii migranți, precum și condițiile în cazul cărora există riscul de a produce dezavantaje în special lucrătorilor migranți.

33 — Exemplul de discriminare foarte cunoscut al lucrătorilor de sex feminin, cu fracțiune de normă, poate fi ilustrat în modul următor: în cazul în care o anumită prestație – de exemplu continuarea plății salariului în caz de boală, din Hotărârea Rinner-Kühn (171/88, EU:C:1989:328) – este refuzată lucrătorilor cu fracțiune de normă, pentru a reține o discriminare indirectă pe motiv de sex este suficient ca această reglementare să dezavantajeze în special femeile. Faptul că și anumiți bărbați ar putea suferi același dezavantaj, de exemplu când lucrează cu fracțiune de normă, nu poate fi opus din punctul nostru de vedere reținerii unei discriminări indirecte pe motiv de sex, la fel cum nu poate fi opusă nici împrejurarea că anumite femei pot să evite acest dezavantaj atunci când lucrează cu normă întreagă.

66. Inegalitatea indirectă de tratament pe motive de orientare sexuală poate fi justificată obiectiv prin orice scop legal (legitim), în cazul în care măsura în discuție – în speță, excluderea dreptului la pensie de urmaș în cazul încheierii căsătoriei sau a parteneriatului civil *după* împlinirea vârstei de 60 de ani a *lucrătorului* – este necesară și adecvată atingerii acestui obiectiv [articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78].

a) Obiectivul legitim

67. Condițiile de asigurare în sistemul de pensii ocupaționale nu cuprind, se pare, informații privind obiectivele urmărite prin reglementarea în discuție. La prima vedere nu ne putem da seama de ce partenerul supraviețuitor al lucrătorilor care s-au căsătorit sau au înregistrat un parteneriat civil după împlinirea vârstei de 60 de ani nu are dreptul la pensie de urmaș.

68. Aceasta nu înseamnă însă că o reglementare precum cea în discuție nu poate fi justificată în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78. Cu toate acestea, într-o astfel de situație este important ca alte elemente, deduse din contextul general al măsurii respective, să permită identificarea obiectivului pe care se întemeiază aceasta din urmă în scopul exercitării unui control judiciar cu privire la legitimitatea sa, precum și cu privire la caracterul corespunzător și necesar al mijloacelor utilizate pentru realizarea acestui obiectiv³⁴.

69. Simpla împrejurare că limita de vârstă de 60 de ani era „uzuală” la momentul constituirii sistemului de pensii ocupaționale din anii '70, nu reprezintă, în niciun caz, un temei suficient pentru a considera că se urmărește un obiectiv legitim³⁵.

70. Este posibil să existe cazuri în care o astfel de limită de vârstă pentru încheierea unei căsătorii sau a unui parteneriat civil să aibă drept scop garantarea faptului că pot obține o pensie de urmaș numai acei soți sau parteneri supraviețuitori care au „meritat” o astfel de protecție, în sensul că au fost alături de lucrător în timpul perioadei de activitate a acestuia, și care, din acest motiv, au renunțat să desfășoare ei înșiși o activitate profesională. Tradițional, soțiile erau cele care făceau acest lucru și care în mod obișnuit își asumau rolul de „casnice”, care se concentrau în multe cazuri pe gospodărie și creșterea copiilor. În cazul în care sistemul de pensii are în vedere această situație, soțul sau partenerul supraviețuitor care a fost alături de lucrător la o vârstă înaintată, spre finalul carierei sale profesionale, nu ar putea avea niciodată acest rol.

71. Nu este însă cazul în speță. Pornind de la susținerile făcute de Trinity College, instanța de trimitere precizează în mod expres că limita de vârstă de 60 de ani are „scopul de a împiedica practica selecției adverse pe motive de sănătate a anumitor afiliați în detrimentul fondului de pensii sau al altor afiliați”. Astfel cum a explicat în completare în procedura în fața Curții, această limită se întemeiază pe prezumția că starea de sănătate a afiliaților la sistemul de pensii se deteriorează odată cu vârsta și ar putea fi tentați să asigure concubinului, printr-o căsătorie de conveniență, avantajele sistemului de pensii.

34 — Hotărârile Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punctele 56 și 57), Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, punctele 44 și 45) și Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601, punctul 58).

35 — În același sens Hotărârea CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punctul 83 coroborat cu punctul 80), în care Curtea a considerat că situația în care o întreprindere nu este în măsură să ofere explicații concrete pentru necesitatea unei anumite măsuri, rezumându-se la a menționa că motivele sunt de notorietate publică, reprezintă un indiciu că se aduce atingere scopului directivelor privind antidiscriminarea.

72. Într-o formulare mai deschisă, acest lucru înseamnă că limita de vârstă de 60 de ani are în speță rolul de a preveni căsătoria – sau, din 2011, înregistrarea unui parteneriat civil – a lucrătorului afiliat la sistemul de pensii aflat pe „patul de moarte” numai pentru ca o persoană apropiată lui să nu beneficieze de pensie de urmaș în dauna angajatorului, respectiv a celor afiliați la sistemul de pensii³⁶.

73. Sub rezerva examinării de către instanța de trimitere, reglementarea în discuție urmărește, spus foarte simplu, să împiedice un comportament abuziv, în dauna stabilității financiare a sistemului de pensii. În continuare, în cadrul examinării proporționalității vom analiza *această* aspirație, care poate fi considerat un obiectiv legitim³⁷.

b) Controlul de proporționalitate

74. În continuare trebuie să se analizeze dacă reglementarea în discuție a fost „adekvată și necesară” pentru evitarea abuzurilor. Prin aceste două adjective din cuprinsul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78 se amintește în definitiv principiul proporționalității.

75. Potrivit unei jurisprudențe constante, principiul proporționalității se numără printre principiile generale de drept al Uniunii. Acesta impune ca măsurile pentru atingerea obiectivelor legitime urmărite de reglementarea în cauză să fie adecvate și să nu depășească limitele a ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective³⁸. Atunci când este posibilă alegerea dintre mai multe măsuri adecvate, trebuie să se recurgă la cea mai puțin constrângătoare; de asemenea, sarcinile impuse trebuie să fie proporționale cu obiectivele urmărite³⁹.

i) Caracterul adecvat

76. În primul rând, trebuie să se stabilească dacă o reglementare precum cea în discuție este *adekvată*⁴⁰ să contribuie la realizarea obiectivului legitim, adică la împiedicarea abuzurilor.

77. Fără îndoială că printr-o astfel de reglementare sunt limitate obligațiile de plată ale sistemului de pensii ocupaționale și sunt reduse posibilitățile unor abuzuri.

78. Trebuie în special să se țină seama de faptul că, potrivit unei jurisprudențe constante, o reglementare nu poate fi considerată adecvată pentru a garanta realizarea obiectivului invocat decât în cazul în care răspunde cu adevărat preocupării privind atingerea acestuia în mod coerent și sistematic⁴¹.

36 — Adăugăm faptul că limita de vârstă de 60 de ani ar putea, teoretic, avea drept scop excluderea unor prestații exagerate, întrucât cele mai multe dintre persoanele de această vârstă s-au asigurat în mod diferit pentru bătrânețe. În speță nu există însă elemente care să susțină existența acestui obiectiv, mai ales că limita de vârstă de 60 de ani contestată în speță nu se referă la vârsta partenerului pentru care se solicită recunoașterea dreptului la pensie, ci doar la vârsta lucrătorului care este afiliat la sistemul de pensii.

37 — Cu privire la echilibrul financiar al sistemelor de securitate socială, a se vedea numai Hotărârile Kohll (C-158/96, EU:C:1998:171, punctul 41) și Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punctul 77); cu privire la interzicerea comportamentului abuziv, a se vedea Hotărârile Halifax și alții (C-255/02, EU:C:2006:121, punctul 68) și Torresi (C-58/13 și C-59/13, EU:C:2014:2088, punctul 42).

38 — Hotărârile Maizena și alții (137/85, EU:C:1987:493, punctul 15), Regatul Unit/Consiliul (C-84/94, EU:C:1996:431, punctul 57), British American Tobacco (Investments) și Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, punctul 122), Digital Rights Ireland (C-293/12 și C-594/12, EU:C:2014:238, punctul 46) și Gauweiler și alții (C-62/14, EU:C:2015:400, punctul 67).

39 — Hotărârile Schröder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, punctul 21), Jippes și alții (C-189/01, EU:C:2001:420, punctul 81) și ERG și alții (C-379/08 și C-380/08, EU:C:2010:127, punctul 86); în același sens, Hotărârea Gauweiler și alții (C-62/14, EU:C:2015:400, punctul 91).

40 — Utilizarea adjectivului „angemessen” în versiunea în limba germană a articolului 2 alineatul (2) litera (a) punctul (i) din Directiva 2000/78 este neobișnuită. Cercetarea altor versiuni lingvistice (engleză: „appropriate”, franceză: „appropriés”, italiană: „appropriati”, spaniolă: „adecuados”, olandeză: „passend”,) arată că ar fi fost mai potrivit adjectivul „geeignet”.

41 — În acest sens, cu referire specială la Directiva 2000/78, Hotărârile Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punctul 53) și HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punctul 67); în ceea ce privește cerința coerenței, a se vedea în plus Hotărârea Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, punctul 55) și Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, punctul 65).

79. În această privință, în prezenta cauză ar putea apărea anumite îndoieli dacă ne gândim că starea de sănătate a anumitor lucrători ar putea fi atât de deteriorată înainte de 60 de ani, încât să încheie în mod abuziv căsătorii de conveniență pentru a procura o asigurare socială partenerului lor. Pe de altă parte, având în vedere speranța de viață ridicată a populației și tendința de creștere a vârstei de pensionare⁴², ar putea exista îndoieli dacă riscul de abuz există de la vârsta de 60 de ani sau dacă în prezent acest risc apare numai de la 65 de ani sau chiar de la 70 de ani.

80. În această privință, trebuie să observăm însă că natura adecvată a unei măsuri trebuie să fie apreciată întotdeauna prin raportare la obiectivul urmărit. În situația în care, precum în speță, printr-o măsură se urmărește excluderea eventualelor abuzuri referitoare la prestațiile din sistemul de pensii, este dificil să se condiționeze caracterul adecvat al măsurii de faptul că nu vor mai apărea abuzuri⁴³.

81. Pe de altă parte, unui angajator care introduce un sistem facultativ de pensii ocupaționale și care este astfel îndreptățit, în principiu, să condiționeze acordarea pensiei de urmaș de îndeplinirea unor condiții suplimentare, trebuie să i se recunoască o putere de apreciere largă în privința alegerii măsurilor pentru atingerea obiectivelor sale. În mod corespunzător, verificarea caracterului adecvat al condițiilor de asigurare, precum cele aflate în discuție, trebuie să se limiteze la aspectul dacă dispozițiile pe care le conțin sunt *in mod evident neadecvate* sau *nerezonabile* pentru atingerea obiectivului legitim urmărit de angajator⁴⁴.

82. O reglementare precum cea în discuție nu este în mod evident neadecvată pentru evitarea abuzurilor.

ii) Caracterul necesar

83. În al doilea rând, trebuie să ne întrebăm dacă o reglementare precum cea în discuție a fost *necesară* pentru atingerea obiectivului urmărit. O măsură este necesară atunci când obiectivul legitim urmărit nu poate fi atins printr-o măsură la fel de adecvată, dar mai puțin restrictivă⁴⁵. Prin urmare, trebuie să se stabilească dacă nu ar fi existat măsuri mai puțin restrictive pentru a evita ca persoanele să profite în mod abuziv de pensia de urmaș.

84. Cea mai puțin restrictivă pentru persoanele vizate ar fi, cu siguranță, situația în care sistemul de pensii ocupaționale nu ar prevedea o limită generală de vârstă la care să se încheie căsătoria sau parteneriatul civil, ci ar permite ca în fiecare caz să se facă dovada că nu este vorba despre o căsătorie sau parteneriat civil de conveniență; astfel, nu ar exista temerea ca pensia de urmaș să fie încasată abuziv. Având în vedere cheltuielile administrative uriașe pe care le-ar implica o asemenea procedură, este întemeiată îndoiala dacă aceasta ar fi la fel de adecvată pentru atingerea scopului urmărit ca limita de vârstă în discuție.

42 — În Irlanda, vârsta minimă pentru a beneficia de pensie pentru limită de vârstă este în prezent de 66 de ani; a se vedea The 2015 Ageing Report, Underlying Assumptions and Projection Methodologies, Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), partea II, p. 199 (ISSN 0379-0991, accesibilă pe internet la adresa http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2014/pdf/ee8_en.pdf, accesată ultima dată la 19 aprilie 2016).

43 — A se vedea în acest sens și Concluziile noastre prezentate în cauzele CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, punctul 123) și Belov (C-394/11, EU:C:2012:585, punctul 108).

44 — În acest sens – referitor la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 –, a se vedea Hotărârile HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punctul 66) și Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punctul 58).

45 — În acest sens, a se vedea – în legătură cu analiza proporționalității din cadrul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 – Hotărârea Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punctul 69).

85. În vederea stabilirii unor condiții previzibile și practice de acordare a pensiei de urmaș din sistemul de pensii ocupaționale, este necesar ca angajatorul să aibă un model de analiză care să țină seama de toate criteriile generale pentru a putea forma în acest scop categorii de cazuri⁴⁶. Acest lucru este cu atât mai potrivit cu cât, astfel cum am amintit deja, angajatorul are o putere largă de apreciere în privința modului în care concepe sistemul facultativ de pensii ocupaționale. Prin urmare, nu poate fi criticat faptul că condițiile de asigurare ale sistemului de pensii ocupaționale se orientează în funcție de experiență, care, în marea majoritate a cazurilor, indică faptul că atingerea obiectivului urmărit este doar probabilă.

86. Chiar dacă s-ar recunoaște angajatorului posibilitatea de a utiliza un model de apreciere care să țină seama de criteriile generale, limita fixă de vârstă de 60 de ani apare a fi extrem de restrictivă. Opinia noastră este că stabilirea unei *perioade minime de așteptare* între încheierea căsătoriei sau parteneriatului civil și nașterea dreptului la pensie de urmaș este mai puțin restrictivă și în egală măsură adecvată.

87. Astfel, obiectivul de a împiedica persoanele să beneficieze în mod abuziv de prestații din sistemul de pensii poate fi realizat la fel de bine sau chiar mai bine dacă, în locul unei limite de vârstă fixe, s-ar stabili că partenerul supraviețuitor beneficiază de pensie de urmaș numai în cazul în care între data la care partenerul supraviețuitor s-a căsătorit sau a înregistrat un parteneriat civil cu lucrătorul și data decesului lucrătorului a trecut un număr minim de ani, de exemplu o perioadă de cel puțin cinci ani. În plus, o astfel de procedură nu ar fi doar simplă și nebirocratică, ci și conformă sistemului, întrucât condițiile de asigurare prevăd, în altă parte, o astfel de raportare la perioada dintre două evenimente⁴⁷.

88. Având în vedere cele ce precedă, considerăm că limita de vârstă de 60 de ani în discuție constituie o măsură care – ținând seama și de puterea de apreciere largă și de necesitățile practice de gestionare a sistemului de pensii – depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului legitim urmărit de angajator.

iii) Afectarea excesivă a lucrătorilor

89. Chiar dacă ar trebui să pornim de la premisa că limita de vârstă în discuție este adecvată și necesară pentru atingerea obiectivului în considerarea căreia a fost instituită, este necesar să se mai analizeze, în al treilea rând, proporționalitatea sa în sens restrâns.

90. Din acest punct de vedere, chiar și atunci când măsurile sunt corespunzătoare și necesare pentru atingerea obiectivelor legitime, inconveniente cauzate nu trebuie să fie disproporționate în raport cu scopurile vizate. Altfel spus, trebuie să se asigure că o reglementare precum cea în discuție nu are drept consecință afectarea excesivă a intereselor legitime ale lucrătorilor⁴⁸. În cele din urmă, este necesar să se găsească un echilibru adecvat între interesele contrare ale lucrătorilor, de exemplu cele ale domnului Parris, și cele ale sistemelor de pensii ocupaționale.

91. Într-un caz precum cel din prezenta cauză trebuie să se găsească un echilibru adecvat între interesul legitim al angajatorului de a împiedica abuzurile în privința dreptului la pensie din sistemul de pensii ocupaționale și interesul, de asemenea legitim, al lucrătorului la o pensie de urmaș pentru partenerul supraviețuitor.

46 — A se vedea în acest sens Hotărârile Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punctul 70) și Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 78 și 79); a se vedea și Concluziile noastre prezentate în cauza Hlozek (C-19/02, EU:C:2004:204, punctul 58).

47 — Este vorba despre perioada dintre pensionarea lucrătorului și decesul său (a se vedea în acest sens ultima parte a punctului 22 din prezentele concluzii).

48 — A se vedea în acest sens Hotărârile Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 73) și Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punctul 47), referitoare la problema discriminării pe motive de vârstă în contextul Directivei 2000/78; a se vedea și Hotărârea CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punctul 123), precum și Concluziile noastre prezentate în acea cauză (EU:C:2015:170, punctul 131) și în cauza Belov (C-394/11, EU:C:2012:585, punctul 117), referitoare la Directiva 2000/43.

92. Dacă ținem seama, mai întâi, numai de efectele financiare pe care le produce solicitarea domnului Parris de acordare a pensiei de urmaș partenerului său, este, cu siguranță, necesar să se țină cont de faptul că fiecare prestație suplimentară plătită are drept efect o sarcină în plus pentru sistemul de pensii ocupaționale, care se află oricum într-o situație financiară precară. Fără îndoială că și finanțele statului irlandez, care și-a asumat, începând cu finele anului 2009, obligația de a plăti prestațiile datorate de sistemul de pensii, sunt extrem de afectate, ca urmare a crizei economice și financiare mondiale care a izbucnit în anul 2008.

93. Trebuie să se aibă în vedere și faptul că, potrivit informațiilor disponibile în cauză, sistemul de pensii ocupaționale a fost conceput încă de la început astfel încât dreptul la pensia de urmaș să fie recunoscut soțului supraviețuitor – sau, acum, și partenerului supraviețuitor – al fiecărui lucrător care a fost membru al acestui sistem, fără să fie necesar să se plătească contribuții suplimentare.

94. Prin urmare, în cazul în care un lucrător precum domnul Parris solicită, astăzi, recunoașterea dreptului partenerului său de a invoca pensia de urmaș, nu i se poate opune faptul că, în trecut, nu au fost plătite sistemului de pensii ocupaționale contribuțiile necesare pentru partenerul său. Aceasta deoarece, chiar dacă domnul Parris s-ar fi căsătorit sau ar fi înregistrat un parteneriat civil înainte de 60 de ani, nu s-ar mai fi plătit oricum contribuții și sistemul de pensii nu ar fi fost oricum mai pregătit din punct de vedere financiar pentru plata pensiei de urmaș decât este în prezent⁴⁹.

95. De asemenea, considerațiile de ordin financiar nu pot fi un pretext pentru discriminare. Astfel, nerespectarea principiului nediscriminării, conform articolului 2 din Directiva 2000/78, nu poate fi justificată prin simpla invocare a sarcinilor financiare sau a eventualelor dificultăți administrative⁵⁰.

96. Într-un caz precum acesta, limita de vârstă contestată ar fi avut ca urmare și excluderea globală a dreptului unei întregi grupe de lucrători de a solicita plata pensiei din sistemele de pensii ocupaționale⁵¹. Aceasta pentru că toți lucrătorii homosexuali născuți înainte de anul 1951 sunt de la bun început împiedicați să acorde partenerilor lor supraviețuitori o asigurare socială sub forma pensiei de urmaș din sistemul de pensii ocupaționale. Sistemul de pensii le impune acestora o condiție, și anume încheierea unei căsătorii sau a unui parteneriat civil înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani, pe care aceștia nu o pot îndeplini în mod obiectiv, independent de voința lor sau de planurile de viață personală.

97. O astfel de atingere gravă a intereselor unei întregi categorii de lucrători este complet disproporționată față de obiectivul urmărit prin instituirea limitei de vârstă, și anume acela de a preveni un comportament abuziv al anumitor persoane.

98. Acest lucru este valabil pentru cazuri precum acesta, în care, potrivit constatărilor din decizia de trimitere, *nu* este vorba despre o căsătorie (sau parteneriat) de conveniență, întrucât domnul Parris și partenerul său formează un cuplu de peste 30 de ani și, potrivit convingerii instanței de trimitere, aceștia s-ar fi căsătorit cu mulți ani în urmă dacă ar fi fost posibil din punct de vedere legal.

99. În concluzie, limita de vârstă în discuție nu reprezintă un echilibru adecvat al intereselor și aduce atingere excesivă intereselor lucrătorilor. Această limită nu poate trece controlul de proporționalitate. Prin urmare, există o discriminare indirectă, pe motiv de orientare sexuală, conform articolului 2 alineatul (1) coroborat cu alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78.

49 — În același sens, a se vedea Hotărârea Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punctul 51).

50 — Hotărârile Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 77) și Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, punctul 41); în același sens – cu privire la egalitatea de tratament dintre bărbați și femei – Hotărârile Hill și Stapleton (C-243/95, EU:C:1998:298, punctul 40), Jørgensen (C-226/98, EU:C:2000:191, punctul 39), precum și Schönheit și Becker (C-4/02 și C-5/02, EU:C:2003:583, punctul 85).

51 — Acest lucru ar fi valabil numai în cazul în care limita de vârstă în discuție impusă în anii '70 ar fi fost într-adevăr, astfel cum se sugerează în trimiterea preliminară, o formă uzuală a sistemelor de pensii ocupaționale din Irlanda.

c) Cu privire la autonomia statelor membre în legătură cu reglementarea stării civile

100. Trinity College, autoritățile pârâte, guvernul Regatului Unit și Comisia susțin că afirmarea unei discriminări pe motiv de orientare sexuală ar putea avea ca efect, în prezenta cauză, recunoașterea în fapt a efectului retroactiv al instituției parteneriatului civil, introdusă de legiuitorul irlandez în anul 2010 și activă numai începând cu 2011. Acest rezultat ar fi contrar considerentului (22) al Directivei 2000/78.

101. Această obiecție nu este întemeiată.

102. În considerentul (22), legiuitorul Uniunii a clarificat faptul că Directiva 2000/78 nu aduce atingere legislațiilor naționale privind starea civilă și nici prestațiilor care decurg din aceasta.

103. Interpretarea și aplicarea Directivei 2000/78 în modul pe care l-am propus în speță nu obligă în niciun fel statul irlandez să modifice, cu efect retroactiv, starea civilă a domnului Parris. În special, acestea nu înseamnă că va trebui să se considere că domnul Parris și partenerul său au fost căsătoriți sau că au înregistrat un parteneriat și pentru perioade anterioare. De asemenea, Directiva 2000/78 nu obligă autoritățile naționale să acorde niciun fel de prestații care nu corespund stării civile a persoanelor vizate.

104. Domnul Parris și partenerul său locuiesc, *astăzi*, împreună, ca un cuplu recunoscut de statul irlandez și solicită, *în prezent* – cu efect pentru viitor – plata unor prestații din partea sistemului de pensii ocupaționale care corespund stării lor civile *actuale*. Ei nu solicită niciun avantaj care nu le-ar reveni potrivit stării lor civile. Și în niciun caz nu solicită recunoașterea pentru trecut a unui astfel de avantaj. De asemenea, nu solicită nici modificarea, pentru trecut, a stării civile. În realitate, ei se apără împotriva unei condiții de asigurare impuse în trecut, și anume limita de vârstă de 60 de ani, care în concepția actuală este discriminatorie.

105. Prin urmare, situația din speță nu este diferită de cea din cauzele Maruko și Römer⁵², în care persoanele solicitau să beneficieze numai de prestațiile acordate *ulterior* recunoașterii de către stat a parteneriatelor civile de același sex, chiar dacă originile acelor prestații (contribuții sau perioade de activitate relevante) se regăseau undeva în trecut, așadar *înainte* de crearea instituției parteneriatului civil înregistrat.

106. Directiva 2000/78 nu cuprinde niciun element care ar indica faptul că dispozițiile sale se aplică exclusiv în legătură cu raporturile juridice născute după intrarea sa în vigoare sau după expirarea termenului de transpunere. În cazul în care ar fi existat intenția de a restrânge efectele unui principiu fundamental din dreptul Uniunii, așa cum este principiul egalității de tratament, la raporturile juridice noi, ar trece ani de zile – și, în cazuri precum acesta, decenii – până când toți cetățenii Uniunii s-ar bucura de protecția oferită de această directivă.

107. Așa cum am amintit deja⁵³, faptul că o normă juridică nouă cum este principiul nediscriminării de la articolul 2 din Directiva 2000/78 nu se aplică doar raporturilor juridice noi, ci și efectelor prezente și viitoare ale situațiilor juridice apărute sub imperiul legii vechi, corespunde unui principiu general al dreptului. Într-adevăr, acest lucru poate însemna că dispozițiile legale discriminatorii adoptate în trecut trebuie interpretate și aplicate de acum înainte în spiritul dreptului Uniunii sau vor trebui lăsate neaplicate⁵⁴.

52 — A se vedea în acest sens Hotărârile Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179) și Römer (C-147/08, EU:C:2011:286).

53 — A se vedea în acest sens punctul 40 din prezentele concluzii și nota de subsol 19.

54 — Jurisprudența constantă, a se vedea recent Hotărârea DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punctele 29-37 și 43), cu privire la interdicția discriminării pe motiv de vârstă, prevăzută de Directiva 2000/78.

108. Tocmai despre acest lucru este vorba în cauză. Însăși Curtea a hotărât de mai multe ori în acest sens, atunci când a aplicat dispozițiile directivelor antidiscriminare la aspecte prezente sau viitoare ale unor situații juridice trecute ale căror origini erau foarte îndepărtate și se situau în timp, în orice caz, într-o perioadă anterioară intrării în vigoare a directivelor menționate⁵⁵.

109. Puțin concludent din punct de vedere juridic este și argumentul potrivit căruia, într-un caz precum prezentul, statul irlandez ar fi fost într-o situație mai bună – cel puțin financiar – dacă nu ar fi introdus niciodată instituția parteneriatului civil și nu ar fi recunoscută niciodată posibilitatea căsătoriei între persoane de același sex. Aceasta pentru că, în stadiul său actual, dreptul Uniunii nu aduce atingere competenței statelor membre în ceea ce privește starea civilă și prestațiile care decurg din aceasta. În schimb, în exercitarea competențelor lor, statele membre trebuie să respecte dreptul Uniunii și în special principiul egalității de tratament și principiul nediscriminării⁵⁶. Prin urmare, în măsura în care un stat membru conferă partenerilor de același sex recunoașterea statală, le acordă același drepturi și le impune același obligații ca soților, acest stat membru nu poate să îi trateze în mod discriminatoriu față de soți⁵⁷.

3. Concluzie intermediară

110. Având în vedere ansamblul considerațiilor de mai sus, la prima întrebare preliminară trebuie să se răspundă că există o discriminare indirectă pe motiv de orientare sexuală, în sensul articolului 2 alineatul (1) coroborat cu alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, în cazul în care sistemul de pensii ocupaționale condiționează dreptul la pensie de urmaș al partenerului de același sex de înregistrarea parteneriatului civil înainte ca lucrătorul afiliat la sistemul în cauză să fi împlinit vârsta de 60 de ani, atunci când persoana vizată nu a avut posibilitatea legală de a înregistra un astfel de parteneriat sau de a încheia o căsătorie înainte de împlinirea acestei vârste.

C – Discriminare pe motive de vârstă (a doua întrebare preliminară)

111. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere dorește în esență să știe dacă există o discriminare pe motiv de vârstă, în sensul Directivei 2000/78, în cazul în care sistemul de pensii ocupaționale condiționează dreptul la pensie de urmaș al partenerului de același sex de înregistrarea parteneriatului civil înainte ca lucrătorul afiliat la sistemul în cauză să fi împlinit vârsta de 60 de ani, atunci când persoana vizată nu a avut posibilitatea legală de a înregistra un astfel de parteneriat sau de a încheia o căsătorie înainte de împlinirea acestei vârste.

112. Această întrebare a fost adresată numai în ipoteza în care răspunsul la prima întrebare ar fi negativ. Întrucât în cadrul primei întrebări am pornit de la premisa existenței unei discriminări interzise de dreptul Uniunii, nu mai este necesar să se răspundă la a doua întrebare. Pentru o abordare exhaustivă, vom analiza însă și aceasta întrebare.

1. Cu privire la delimitarea dintre discriminarea directă și discriminarea indirectă

113. Așa cum reiese din articolul 1 coroborat cu articolul 2 alineatul (1), Directiva 2000/78 urmărește să combată atât discriminarea directă, cât și discriminarea indirectă pe motive de vârstă în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă.

55 — A se vedea de exemplu Hotărârile Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, în special punctele 19, 20 și 79) și Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, în special punctele 22 și 66) cu privire la Directiva 2000/78, precum și Hotărârea CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, în special punctul 22) cu privire la Directiva 2000/43.

56 — Hotărârile Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punctele 58-60) și Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punctele 34-36).

57 — Hotărârile Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punctul 73), Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punctul 52) și Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punctul 47).

114. O *discriminare directă pe motiv de vârstă* în sensul Directivei 2000/78 se produce atunci când, din cauza vârstei, 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 [articolul 2 alineatul (2) litera (a) coroborat cu articolul 1]; prin urmare, inegalitatea de tratament care stă la baza acestei discriminări este legată în mod direct de vârstă. În schimb, o *discriminare indirectă* se produce numai atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru o anumită persoană în raport cu o altă persoană [articolul 2 alineatul (2) litera (b)].

115. Limita de vârstă în discuție este legată de vârstă, deoarece se prevede în mod expres că, pentru ca partenerul supraviețuitor să poată fi beneficiarul unei pensii de urmaș, lucrătorul afiliat la sistemul de pensii ocupaționale trebuie să se fi căsătorit sau să fi înregistrat un parteneriat civil înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani.

116. Prin urmare, există o diferență de tratament pe motiv de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78: lucrătorii care s-au căsătorit sau care au înregistrat un parteneriat civil înainte de 60 de ani sunt tratați mai puțin favorabil decât lucrătorii care s-au căsătorit în tinerețe.

117. Împotriva constatării unei discriminări directe a *lucrătorului* pe motive de vârstă – în speță, a domnului Parris – nu se poate invoca faptul că dezavantajul financiar propriu-zis legat de limita de vârstă contestată nu îl va afecta pe el, ci pe partenerul său supraviețuitor, căruia i se refuză pensia de urmaș. Aceasta pentru că, din perspectiva dreptului Uniunii, pensia de urmaș este o remunerație amânată datorată lucrătorului, chiar dacă nu este plătită pe timpul vieții sale, ci, ulterior, partenerului său supraviețuitor⁵⁸. Făcând abstracție de acest fapt, din cauza limitei de vârstă, un lucrător precum domnul Parris nu mai are posibilitatea, așa cum o demonstrează elocvent prezenta cauză, de a beneficia de avantajul de a oferi o asigurare, în timpul vieții, partenerului său, adică nu mai poate „să își lase treburile în ordine”.

118. Chiar dacă s-ar considera că, din cauza limitei de vârstă aflate în discuție, este dezavantajat numai *urmașul* unui lucrător precum domnul Parris – adică soțul sau partenerul supraviețuitor –, aceasta nu ar știrbi în niciun fel constatarea unei discriminări directe pe motive de vârstă. Aceasta deoarece în jurisprudență s-a clarificat faptul că se produce o discriminare directă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, de îndată ce o persoană suferă un dezavantaj direct din cauza unuia dintre motivele de inegalitate de tratament prevăzute de directivă⁵⁹. Altfel spus, o persoană poate fi victima unei discriminări directe pe motive de vârstă chiar și atunci când nu este vorba despre vârsta *sa*, ci despre vârsta unei persoane apropiate. Directiva 2000/78 protejează nu doar o anumită categorie de persoane, ci interzice categoric discriminarea pe *motive* de vârstă, fără a prevedea că trebuie să fie vorba despre vârsta *proprie* a persoanei defavorizate⁶⁰.

58 — A se vedea în acest sens Hotărârile Ten Oever (C-109/91, EU:C:1993:833, punctul 13), Coloroll Pension Trustees (C-200/91, EU:C:1994:348, punctul 18) și Menauer (C-379/99, EU:C:2001:527, punctul 18), în legătură cu aceeași problemă în cazul articolului 119 TCE (în prezent articolul 157 TFUE).

59 — A se vedea în acest sens Hotărârea Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, în special punctele 38, 43, 48, 50 și 51), în care s-a considerat că s-a produs o discriminare directă a unei lucrătoare pe motive de handicap, deși nu a fost vorba despre un handicap propriu, ci despre handicapul copilului său care avea nevoie de îngrijiri.

60 — Această concluzie rezultă atât din Hotărârea Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), amintită la nota de subsol 59, cât și din Hotărârea CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, în special punctele 56, 59 și 60), pronunțată în contextul Directivei 2000/43, în care Curtea a declarat că o persoană poate fi discriminată din cauza originii etnice, chiar dacă nu aparține aceluși grup etnic, ci este „discriminată prin asociere”.

2. Analiza existenței unei justificări

119. Cu toate acestea, o limită de vârstă precum cea în discuție nu poate conduce la o discriminare *interzisă* pe motive de vârstă, în sensul Directivei 2000/78, decât dacă inegalitatea directă de tratament care îi este inerentă nu are justificare. Cerințele pe care trebuie să le îndeplinească justificarea unei inegalități de tratament, conform dreptului Uniunii, reies din articolul 2 alineatul (5), din articolul 4 alineatul (1) și din articolul 6 din Directiva 2000/78⁶¹.

120. În speță, este relevantă numai ultima dintre dispozițiile amintite. În cuprinsul întrebărilor preliminare, instanța de trimitere se referă numai la articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 [a se vedea litera a) de mai jos]. Totuși, astfel cum rezultă din ansamblul considerațiilor prezentate în cadrul trimiterii preliminare și al explicațiilor oferite de Labour Court, se impune și analiza articolului 6 alineatul (1) din directivă [a se vedea litera b) de mai jos].

a) Nicio justificare conform articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78

121. Articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 reglementează condițiile în care se stabilesc limitele de vârstă în cadrul sistemelor de pensii ocupaționale și criteriile de vârstă care pot fi utilizate, fără ca prin aceasta să se producă o discriminare pe motive de vârstă, interzisă de dreptul Uniunii.

122. Prevederea vizează, în mod expres, numai sistemele profesionale de securitate socială, care acoperă riscurile legate de vârstă și de invaliditate⁶². Despre un astfel de sistem este vorba în speță, întrucât pensia de urmaș, pe care domnul Parris o solicită pentru partenerul său, este o formă a pensiei pentru limită de vârstă.

i) Cu privire la cele trei categorii de cazuri prevăzute la articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78

123. Articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 cuprinde exact trei tipuri de derogări permise de la principiul nediscriminării pe motive de vârstă, în sensul articolului 2 alineatul (1) coroborat cu alineatul (2): în primul rând, stabilirea unei limite de vârstă drept condiție pentru aderarea la un sistem profesional de securitate socială, în al doilea rând, stabilirea limitelor de vârstă pentru admiterea la prestațiile de pensie sau invaliditate și, în al treilea rând, utilizarea criteriilor de vârstă pentru calculele actuariale⁶³. Spre deosebire de ceea ce pare să sugereze instanța de trimitere, este vorba despre trei categorii de cazuri separate. Dacă o limită de vârstă se înscrie în una dintre aceste categorii, reglementarea care cuprinde această limită poate fi justificată, potrivit articolului 6 alineatul (2) din directivă.

124. O limită de vârstă, precum cea în discuție, nu poate fi însă inclusă direct în niciuna dintre categoriile menționate.

125. În primul rând, limita de vârstă în discuție nu constituie o condiție pentru aderarea la sistemul de pensii ocupaționale (prima categorie), întrucât, așa cum au subliniat Trinity College și Comisia în cadrul ședinței, *persoana afiliată* este domnul Parris. Domnul Parris este afiliat la sistemul în cauză încă din anul 1972 prin raportul de muncă cu Trinity College, iar calitatea de afiliat nu a depins niciodată de problema dacă și când a încheiat o căsătorie sau un parteneriat civil.

61 — A se vedea în acest sens Hotărârea Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctele 52-83); a se vedea și Concluziile noastre prezentate în cauza Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, punctul 31).

62 — Hotărârile HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punctul 48) și Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punctul 43).

63 — Hotărârea HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punctul 49); a se vedea și Concluziile noastre prezentate în această cauză (EU:C:2013:65, punctul 36).

126. De asemenea, limita de vârstă în discuție nu stabilește nici vârstă necesară pentru admiterea la prestații (a doua categorie). Limita de vârstă de 60 de ani nu menționează dacă vârstă partenerului domnului Parris îl îndreptățește să primească pensia de urmaș, întrucât nu se are în vedere vârsta *partenerului*, ci doar vârsta *domnului Parris* de la momentul căsătoriei, respectiv de la momentul înregistrării parteneriatului civil.

127. În final, potrivit constatărilor exprese ale instanței de trimitere, limita de vârstă de 60 de ani nu este un criteriu utilizat de sistemul de pensii ocupaționale pentru calculele actuariale⁶⁴ (a treia categorie).

ii) Cu privire la problema aplicării prin analogie a articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78

128. Într-adevăr, ar fi posibilă lectura permisivă a articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 și asimilarea limitei de vârstă de 60 de ani cu cerința necesară pentru aderare (prima categorie) sau pentru admiterea la prestații de pensie (a doua categorie). Căci este neîndoielnic faptul că limita de vârstă în discuție este o condiție care trebuie îndeplinită în vedere asimilării în sistemul de pensii a soțului sau partenerului supraviețuitor (asemănător unei „condiții pentru aderare” în sensul primei categorii) pentru ca acesta să poată beneficia de o pensie de urmaș (similar unei „condiții pentru admiterea la prestații de pensie”, în sensul celei de a doua categorii).

129. În urma unei analize mai atente, se constată însă că aplicarea prin analogie a articolului 6 alineatul (2) din directivă la o limită de vârstă, precum cea în discuție, este neconvingătoare.

130. În primul rând, articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78 constituie o excepție care trebuie interpretată într-un mod restrictiv⁶⁵ și care nu poate fi aplicată prin analogie în alte situații de fapt decât cele care au fost prevăzute în mod expres de legiuitorul Uniunii⁶⁶. Această constatare este cu atât mai adevărată cu cât măsurile permise de articolul 6 alineatul (2) din directivă – spre deosebire de cele de la articolul 6 alineatul (1) – sunt enumerate limitativ și nu constituie exemple ilustrative⁶⁷.

131. În al doilea rând, limita de vârstă în discuție în prezenta cauză nu are același scop ca limitele de vârstă clasice necesare pentru aderarea sau admiterea la prestațiile de pensie la care se referă articolul 6 alineatul (2) din directivă. Astfel de limite de vârstă clasice au scopul de a asigura un echilibru între speranța de viață preconizată a beneficiarului – și astfel a perioadei preconizate a plății pensiei –, pe de o parte, și contribuțiile plătite, pe de altă parte. O limită de vârstă precum cea în discuție nu poate îndeplini, de la început, un scop echivalent, întrucât nu precizează nici perioada în care *lucrătorul* (în speță, domnul Parris) este sau a fost afiliat la sistemul de pensii ocupaționale, nici vârsta – și indirect nici speranța de viață – a *beneficiarului* (în speță, partenerul domnului Parris).

132. Prin urmare, o limită de vârstă precum cea în discuție nu constituie o justificare în sensul articolului 6 alineatul (2) din directivă, nici chiar în cazul aplicării prin analogie a acestui articol.

b) Nicio justificare conform articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78

133. În continuare, trebuie să se examineze dacă o limită de vârstă de 60 de ani, precum cea în discuție, poate fi justificată prin aplicarea articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

64 — În orice caz, potrivit indicațiilor oferite de Labour Court, o astfel de componentă actuarială nu poate fi dovedită în cauză.

65 — Hotărârea HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punctele 46 și 52) și Hotărârea Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punctul 41).

66 — Astfel cum este indicat în Hotărârea HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punctele 51 și 52, prima teză), interdicția aplicării prin analogie a articolului 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78 există și atunci când trebuie să se justifice „form[e] mai puțin severe de discriminare pe motive de vârstă.”

67 — Hotărârea Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punctul 39). În mod justificat, în textul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 se folosește locuțiunea adverbială „în special”.

134. În esență, articolul 6 alineatul (1) din directivă permite inegalitățile de tratament pe motive de vârstă care urmăresc un obiectiv legitim și care trec testul controlului proporționalității, context în care, prin obiective legitime, trebuie să se înțeleagă „în special [...] [cele] de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale”.

135. În mod evident, o limită de vârstă precum cea în discuție nu urmărește obiective de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale. De asemenea, potrivit informațiilor pe care le avem la dispoziție, această limită nu servește nici „recunoașterii sociale” a parteneriatelor de lungă durată a lucrătorului, în sensul căsătoriei clasice cu soția casnică⁶⁸. Dimpotrivă, limita are drept scop unic evitarea abuzurilor în sistemul de pensii ocupaționale. În mod corespunzător, articolul 6 alineatul (1) din directivă trebuie să fie analizat în speță numai în raport cu acest obiectiv.

136. La prima vedere s-ar putea spune cu siguranță că și o măsură de combatere a abuzurilor se poate întemeia pe articolul 6 alineatul (1) din directivă, întrucât utilizarea locuțiunii adverbiale „în special” în cuprinsul textului acestui alineat poate fi înțeleasă în sensul că „obiectivele legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale” prevăzute în mod expres de legiuitor constituie numai o enumerare exemplificativă, și nu una limitativă, care nu aduce atingere stabilirii unor limite de vârstă în vederea atingerii altor scopuri legitime.

137. Cu toate acestea, așa cum a declarat Curtea în mai multe ocazii⁶⁹, „obiectivele legitime”, în sensul articolului 6 alineatul (1) din directivă, au în comun *natura* lor de *politică socială*. Enumerarea de la articolul 6 alineatul (1) este exemplificativă numai în privința obiectivelor de *politică socială*. În schimb, articolul 6 alineatul (1) nu constituie un temei juridic pentru diferențele de tratament bazate pe vârstă care urmăresc alte obiective decât obiectivele de politică socială.

138. Această jurisprudență este convingătoare în cazul în care se are în vedere funcția și poziția articolului 6 alineatul (1) în sistemul Directivei 2000/78. Este vorba despre o dispoziție specială, care are drept scop principal justificarea inegalităților *directe* de tratament bazate pe vârstă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din directivă.

139. Chiar dacă, potrivit articolului 6 alineatul (1) din directivă, este, fără îndoială, posibilă justificarea a numeroase astfel de inegalități de tratament, această dispoziție nu poate fi interpretată într-un mod atât de larg, încât să fie înțeleasă în sensul că poate fi urmărit *orice* obiectiv legitim (legal). În caz contrar, articolul 6 alineatul (1) ar fi, din punctul de vedere al conținutului, identic cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din directivă, referitor la justificarea diferențelor de tratament *indirecte*. În acest caz, ar dispărea orice diferență între discriminările directe și cele indirecte pe motive de vârstă și motivele justificative ar fi aceleași pentru ambele categorii. Acest lucru ar fi contrar sistemului directivei.

140. Potrivit sistemului directivei – precum și oricăror alte cazuri din dreptul Uniunii –, o inegalitate de tratament *indirectă* poate fi justificată printr-un obiectiv legitim, cu condiția de a respecta principiul proporționalității. În schimb, pentru justificarea inegalităților de tratament *directe* se aplică criterii mai stricte, consecința fiind că pot fi urmărite doar acele obiective prevăzute în mod expres de dreptul Uniunii.

141. În mod corespunzător, domeniul de aplicare al articolului 6 alineatul (1) din directivă nu poate depăși domeniul politicii sociale, expres menționat și extins asupra altor obiective legitime, de orice natură.

68 — A se vedea în acest sens punctele 70 și 71 din prezentele concluzii.

69 — Hotărârile *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, punctul 46), *Hütter* (C-88/08, EU:C:2009:381, punctul 41) și *Prigge și alții* (C-447/09, EU:C:2011:573, punctele 80-82); a se vedea și Concluziile noastre prezentate în cauza *Andersen* (C-499/08, EU:C:2010:248, punctul 31 și nota de subsol 29).

142. Prin urmare, o limită de vârstă precum cea aflată în discuție, care, potrivit informațiilor pe care le avem la dispoziție, nu urmărește niciun obiectiv veritabil de politică socială, nu poate fi justificată prin aplicarea articolului 6 alineatul (1) din directivă.

c) Observații finale cu privire la cea de a doua întrebare preliminară

143. Pentru situația în care Curtea nu va fi de acord cu opinia noastră și va prefera o interpretare largă a articolului 6 alineatele (1) și (2) din Directiva 2000/78, subliniem faptul că trebuie respectat în orice caz principiul proporționalității, care este unul dintre principiile generale ale dreptului Uniunii⁷⁰.

144. În privința discriminării pe motive de vârstă, controlul proporționalității nu poate conduce, în opinia noastră, la o altă concluzie decât cea prezentată mai sus⁷¹ în contextul discriminării pe motive de orientare sexuală.

145. Nu pare să existe niciun motiv pentru care limita de vârstă de 60 de ani să fie apreciată mai favorabil prin prisma proporționalității în cazul în care este vorba despre o discriminare pe motive de vârstă și nu despre o discriminare pe motive de orientare sexuală. Eventual, controlul proporționalității în contextul discriminării pe motive de vârstă ar trebui să conducă la un rezultat mai sever, întrucât este vorba despre o discriminare *directă*, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din directivă. În schimb, în privința orientării sexuale se produce numai o inegalitate de tratament *indirectă*, conform articolului 2 alineatul (2) litera (b) din directivă. Pentru aplicarea unui criteriu mai strict la controlul proporționalității, poate fi invocată în plus împrejurarea că defavorizarea lucrătorilor, precum domnul Parris, cuprinde în speță nu doar un element referitor la vârstă, ci și unul referitor la orientarea sexuală a persoanei vizate, ceea ce înseamnă că este întărită de un al doilea motiv dintre cele prevăzute la articolul 1 din directivă.

3. Concluzie intermediară

146. Având în vedere ansamblul considerațiilor de mai sus, în ceea ce privește cea de a doua întrebare preliminară, trebuie să se rețină că există o discriminare directă pe motiv de orientare sexuală, în sensul articolului 2 alineatul (1) coroborat cu alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, în cazul în care sistemul de pensii ocupaționale condiționează dreptul la pensie de urmaș al partenerului de același sex de înregistrarea parteneriatului civil înainte ca lucrătorul afiliat la sistemul în cauză să fi împlinit vârsta de 60 de ani atunci când persoana vizată nu a avut posibilitatea legală de a înregistra un astfel de parteneriat sau de a încheia o căsătorie, înainte de împlinirea acestei vârste.

D – Discriminarea rezultată din interacțiunea mai multor factori (a treia întrebare preliminară)

147. Prin intermediul celei de a treia întrebări preliminare, instanța de trimitere dorește în esență să clarifice dacă în cadrul Directivei 2000/78 suntem în prezența unei discriminări interzise și în cazul în care o măsură se dovedește a fi defavorabilă nu *numai* din cauza vârstei sau *numai* din cauza orientării sexuale, ci din cauza unei combinații între cele două motive ale inegalității de tratament.

70 — În aceste împrejurări, nu poate fi reținută afirmația autorităților pârâte potrivit căreia limitele de vârstă în sensul articolului 6 alineatul (2) nu trebuie să fie „justificate”. Și astfel de limite de vârstă trebuie să fie supuse, bineînțeles, unui control al proporționalității.

71 — A se vedea mai sus punctele 74-99 din prezentele concluzii.

148. Această întrebare este adresată numai în ipoteza unui răspuns negativ la prima și la a doua întrebare. Întrucât, în cadrul analizei celor două întrebări care precedă, am pornit de la premisa existenței unei discriminări interzise de dreptul Uniunii, pe de o parte din cauza orientării sexuale (discriminare indirectă)⁷² și pe de altă parte din cauza vârstei (discriminare directă)⁷³, nu ar mai trebui să se răspundă la cea de a treia întrebare. Pentru o analiză exhaustivă, vom proceda în mod complementar și la examinarea acestei întrebări.

149. În esență, prin intermediul acestei întrebări, se solicită Curții să explice modul în care, în contextul principiilor nediscriminării din dreptul Uniunii, trebuie să fie tratate inegalitățile dintre persoane generate de *interacțiunea* a două sau mai multe motive ale inegalității de tratament⁷⁴. Chiar dacă și în trecut Curtea a fost sesizată cu privire la cazuri în care existau în latență mai mulți asemenea factori⁷⁵, nu a existat până acum – din câte știm – nicio cauză care să fi oferit Curții ocazia să se pronunțe asupra acestei probleme.

150. Problema amintită este cunoscută de mult timp în doctrina din Uniunea Europeană și din afara ei⁷⁶. De exemplu, în Statele Unite ale Americii, s-a discutat încă de la sfârșitul anilor '80 modul în care trebuie abordate cazurile în care anumite măsuri afectau în special femeile care aveau o anumită culoare a pielii⁷⁷.

151. Această problemă a fost discutată marginal în ultimii ani și de către Parlamentul European⁷⁸ și Comisie⁷⁹. Este cu atât mai surprinzător că în prezenta cauză Comisia s-a abținut să ia poziție în mod concret cu privire la această chestiune.

152. Într-adevăr, legiuitorul Uniunii nu a adoptat nicio reglementare relativă la problema în discuție. Din acest fapt nu trebuie să se deducă concluzia pripită că Directiva 2000/78 nu ar oferi nicio soluție pentru interacțiunea dintre mai multe motive ale inegalității de tratament. Există mai multe pasaje în directivă care arată că redactorii ei au fost conștienți de această problemă și au pornit de la premisa că poate fi soluționată în mod corespunzător cu ajutorul instrumentelor prevăzute de această directivă⁸⁰.

72 — A se vedea mai sus, punctul 110 din prezentele concluzii.

73 — A se vedea mai sus, punctul 146 din prezentele concluzii.

74 — Uneori, se utilizează și noțiunea de „discriminare multiplă”. Totuși această noțiune poate induce în eroare, întrucât sugerează existența a doua inegalități de tratament, dintre care fiecare – absolut independent una de cealaltă – trebuie considerată discriminare și, prin intervenția altor motive ale inegalității de tratament, devine mai accentuată. Totuși, problema în discuție se referă la interacțiunea dintre doi sau mai mulți factori, însă niciunul dintre aceștia privit izolat nu conduce la o discriminare a persoanei vizate.

75 — Ne referim, de exemplu, la Hotărârile Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, interacțiunea între vârstă și sex), Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, interacțiunea între vârstă și handicap) și Z (C-363/12, EU:C:2014:159, interacțiunea între sex și posibil handicap), precum și la cauza pendinte Milkova (C-406/15, interacțiunea între handicap și statutul unui funcționar).

76 — Burri și Schiek, „Multiple Discrimination in UE Law – Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?”, 2009, editată de Comisia Europeană, p. 3 și urm.; Baer, Bittner, Götsche, *Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse*, Berlin, 2010, p. 10 și urm.; Bamforth, Malik, O’Cinneide, „Discrimination Law: Theory and Context”, Londra, 2008, p. 541; a se vedea și raportul elaborat la cererea Comisiei Europene și publicat în septembrie 2007 „Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung – Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften”.

77 — Crenshaw, K., „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine”, în *The University of Chicago Legal Forum*, 1989, p. 139-167.

78 — Rezoluția legislativă a Parlamentului European din 2 aprilie 2009, referitoare la propunerea de Directivă a Consiliului cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, P6_TA(2009) 0211, p. 21 și urm.

79 — Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu – Raport comun privind aplicarea [D]irectivei [2000/43] și a [D]irectivei [2000/78], depus la 17 ianuarie 2014, COM(2014) 2 final, p. 11; Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Nediscriminare și egalitatea de șanse: un angajament reinnoit, depusă la 2 iulie 2008, COM(2008) 420 final, p. 10.

80 — Astfel, în cazul motivului justificativ special introdus de legiuitorul Uniunii în favoarea organizațiilor cu orientare ideologică pentru inegalitățile de tratament pe motiv de religie sau convingeri, articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78 prevede în mod expres că operează sub rezerva că „nu justifică discriminările din alte motive”. În mod similar, la articolul 6 alineatul (2) din directivă, legiuitorul permite stabilirea anumitor limite de vârstă și luarea în considerare a anumitor criterii de vârstă, „cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex”. Apoi, în considerentul (3) al directivei se subliniază în mod special că „femeile sunt adesea victime ale multiplelor discriminări”. De asemenea, în raportul din 17 ianuarie 2014, Comisia a amintit marginal că Directiva 2000/78 permite deja, într-o anumită măsură, „abordarea unei combinații de cel puțin două motive de discriminare”; a se vedea COM(2014) 2 final, p. 11.

153. Interacțiunea dintre două sau mai multe motive ale inegalității de tratament reprezintă o particularitate care conferă unui caz precum acesta o nouă dimensiune și care trebuie avută în vedere în mod judicios în cadrul aprecierii prin prisma dreptului Uniunii. Semnificația principiului nediscriminării, instituit la articolul 1 coroborat cu articolul 2 din Directiva 2000/78 ar fi adecvată în cazul în care o situație de viață, precum cea din cauză, ar fi scindată și analizată numai în mod izolat, fie din perspectiva unuia, fie din perspectiva celuilalt dintre motivele inegalității de tratament. Pentru acest motiv, este necesar ca regula fundamentală a directivei conform căreia nu poate exista *nicio* discriminare pentru niciunul dintre motivele de discriminare pe care le prevede [articolul 2 alineatul (1) coroborat cu articolul 1 din directivă] să se aplice și în acele cazuri în care o posibilă discriminare se bazează pe interacțiunea dintre mai multe motive.

154. În cazul în care nu se poate constata un tratament nefavorabil *numai* pentru *vreunul* dintre motivele enumerate la articolul 1 din Directiva 2000/78 (religie, convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală), situație care constituie premisa celei de a treia întrebări preliminare, situația de fapt trebuie analizată, în opinia noastră, din perspectiva *discriminării indirecte*. Într-un astfel de caz trebuie să se examineze, conform articolului 2 alineatul (2) litera (b) din directivă, dacă persoanele vizate pot fi defavorizate de măsura în discuție în mod special din cauza interacțiunii dintre două sau mai multe motive ale inegalității de tratament.

155. În cazul în care, pentru încadrarea situației de fapt în categoria discriminării indirecte în sensul articolului 2 alineatul (2) din directivă⁸¹, este suficient să se constate o defavorizare specială din cauza *unuia* dintre factorii prevăzuți la articolul 1 din Directiva 2000/78, același lucru trebuie să fie valabil și atunci când persoanele vizate sunt defavorizate în mod special nu din cauza unuia, ci din cauza interacțiunii dintre doi sau mai mulți dintre factorii enumerați. Căci, având în vedere caracterul său fundamental, întinderea principiului nediscriminării, prevăzut de Directiva 2000/78, nu poate fi definită în mod restrâns⁸².

156. Prin urmare, într-un caz precum acesta, pentru aplicarea articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, trebuie să se pornească de la premisa unei defavorizări speciale a lucrătorilor cum este domnul Parris, din cauza unei interacțiuni între orientarea sexuală și vârsta acestora, deoarece condițiile de asigurare conduc *de facto* la situația în care partenerului supraviețuitor i se refuză în mod sistematic în special acordarea pensiei de urmaș⁸³: într-adevăr, avantajul pensiei de urmaș pentru partenerul supraviețuitor depinde, în cazul tuturor lucrătorilor, de condiția (aparent neutră) de a se fi căsătorit sau de a fi încheiat un parteneriat civil înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani. În realitate, în acest fel, sunt excluși în mod sistematic de la beneficiul acestui tip de pensie de urmaș în special lucrătorii homosexuali născuți înainte de 1951, spre deosebire de toate celelalte categorii de lucrători, pentru că nu au putut îndeplini această condiție niciodată, chiar dacă și-ar fi dorit.

157. Nu este însă suficient: interacțiunea dintre două sau mai multe dintre caracteristicile inegalității de tratament menționate la articolul 1 din Directiva 2000/78 poate conduce la situația în care, în cadrul *controlului de proporționalitate*, luarea în considerare a intereselor contrarii să încline balanța în favoarea lucrătorului defavorizat, ceea ce ar crește probabilitatea producerii unei *atingeri excesive aduse* persoanei vizate, fiind astfel încălcate cerințele proporționalității în sens restrâns.

158. Exact aceasta este situația în prezenta cauză: așa cum am arătat mai sus⁸⁴, limita de vârstă de 60 de ani în discuție este disproporționată, deoarece produce o sarcină exagerată pentru lucrătorii afectați, precum domnul Parris, care sunt homosexuali și care s-au născut anterior anului 1951.

81 — A se vedea în acest sens punctele 54-64 din prezentele concluzii.

82 — În același sens, referitor la Directiva 2000/43, a se vedea Hotărârile Runevič-Vardyn și Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, punctul 43) și CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punctele 42 și 66).

83 — Condiția fiind să nu se constate o discriminare produsă numai din cauza unuia dintre cei doi factori, așa cum am procedat noi în cadrul primei și al celei de a doua întrebări preliminare.

84 — A se vedea în acest sens punctele 74-99 din prezentele concluzii.

159. În concluzie, trebuie să se pornească de la recunoașterea existenței unei discriminări indirecte în sensul articolului 2 alineatul (1) coroborat cu alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 în cazul în care condițiile de asigurare ale sistemului de pensii ocupaționale se dovedesc defavorabile nu doar din cauza vârstei sau doar din cauza orientării sexuale, ci din cauza unei interacțiuni între cele două motive ale inegalității de tratament.

E – Efectul în timp al hotărârii pe care Curtea o va pronunța în prezenta cauză

160. Pornind de la argumentul autorităților pârâte, trebuie să se amintească faptul că în mod cu totul excepțional, pentru motive imperative de securitate juridică, Curtea este în principiu liberă să limiteze efectele hotărârilor pe care le pronunță numai pentru viitor, în special atunci când este afectat un număr mare de raporturi juridice constituite cu bună-credință și sunt de așteptat efecte financiare grave⁸⁵.

161. În prezenta cauză nu există însă indicii concrete care să justifice un asemenea demers. În lipsa unor elemente suplimentare, trebuie să se pornească de la premisa că o reglementare precum cea în discuție, care are drept efect în special defavorizarea homosexualilor născuți înainte de 1951, vizează un număr net mai mic de lucrători, respectiv urmași, decât într-un caz de discriminare pe motive de sex precum cel care a făcut obiectul Hotărârii Barber⁸⁶. Astfel, o eventuală grevare suplimentară a sistemului de pensii ocupaționale și a altor sisteme de pensii echivalente va rămâne în prezenta cauză în limitele previzibilului, cu atât mai mult cu cât finanțarea acestui sistem a fost concepută de la bun început ținând seama de faptul că lucrătorii se vor căsători. Dacă domnul Parris s-ar fi căsătorit cu o femeie, pensia de urmaș a acesteia ar fi fost cuprinsă în calculul sistemului de pensii.

162. Făcând abstracție de acest lucru, Curtea respinge în mod regulat limitarea în timp a efectelor hotărârilor sale în cazul în care nu este vorba despre prima hotărâre dată asupra unei anumite chestiuni juridice⁸⁷. Aceasta este situația în speță: aplicarea Directivei 2000/78 la pensiile de urmaș din sistemele de pensii ocupaționale a fost stabilită odată cu Hotărârea Maruko. Întrucât, în acea cauză, limitarea în timp a efectelor hotărârii a fost respinsă în mod expres⁸⁸, situația va fi identică și în prezenta cauză.

163. Dacă Curtea va admite totuși o astfel de limitare, în conformitate cu jurisprudența constantă, ar trebui excluse cel puțin drepturile acelor persoane care au acționat la timp în vederea prezervării drepturilor lor, fie prin intermediul unei acțiuni, fie pe altă cale legală⁸⁹. Printre aceste persoane se numără și domnul Parris.

85 — Hotărârile Defrenne (cunoscută sub numele „Defrenne II”, 43/75, EU:C:1976:56, punctele 69 și 70), Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, punctul 44) și Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, punctul 144).

86 — Hotărârea Barber (C-262/88, EU:C:1990:209).

87 — Hotărârile Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, punctul 41), Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, punctul 142), Meilicke și alții (C-292/04, EU:C:2007:132, punctul 36) și Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punctul 77).

88 — Hotărârea Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punctele 77-79).

89 — Hotărârea Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, punctul 44) și Hotărârea Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, punctul 144); similar Hotărârea UNIS și Beaudout Père et Fils (C-25/14 și C-26/14, EU:C:2015:821, punctul 53).

VI – Concluzie

164. Ținând seama de ansamblul considerațiilor care precedă, pornind de la prima întrebare preliminară, propunem Curții să răspundă cererii de decizie preliminară formulate de Labour Court din Irlanda după cum urmează:

„Există o discriminare indirectă pe motiv de orientare sexuală în sensul articolului 2 alineatul (1) coroborat cu alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 în cazul în care sistemul de pensii ocupaționale condiționează dreptul la pensie de urmaș al partenerului de același sex de înregistrarea parteneriatului civil înainte ca lucrătorul afiliat la sistemul în cauză să fi împlinit vârsta de 60 de ani, atunci când persoana vizată nu a avut posibilitatea legală de a înregistra un astfel de parteneriat sau de a încheia o căsătorie înainte de împlinirea acestei vârste.”