



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
PAOLO MENGOZZI
prezentate la 23 noiembrie 2017¹

Cauza C-482/16

**Georg Stollwitzer
împotriva
ÖBB Personenverkehr AG**

[cerere de decizie preliminară formulată de Oberlandesgericht Innsbruck (Tribunalul Regional Superior din Innsbruck, Austria)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78 – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Discriminare pe motive de vârstă – Excluderea experienței profesionale dobândite înainte de împlinirea vârstei de 18 ani – Reforma sistemului de remunerare a agenților contractuali ai căilor ferate federale din Austria – Regim tranzitoriu – Perpetuarea tratamentului diferențiat”

I. Introducere

1. Cererea de decizie preliminară adresată de Oberlandesgericht Innsbruck (Tribunalul Regional Superior din Innsbruck, Austria) se înscrie în contextul unei serii de trimiteri preliminare provenite de la instanțe administrative austriece prin care se ridică în fața Curții problema compatibilității cu interdicția discriminării pe motive de vârstă a unor reglementări naționale în materia recunoașterii experienței profesionale anterioare în vederea încadrării profesionale și a poziționării în grilele de salarizare a agenților contractuali ai organismelor publice².

2. În cauza în care a fost pronunțată Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), Curtea a fost sesizată cu titlu preliminar de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria) cu privire la interpretarea Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă³ în raport cu reglementarea aplicabilă contractelor de muncă încheiate între instituțiile universitare și angajații acestora. Această reglementare prevedea că data de referință pentru promovarea în treapta de salarizare corespunzătoare poziției profesionale a fiecărui agent, care trebuie stabilită la momentul recrutării sale⁴, trebuie să fie determinată luând în considerare experiența

1 Limba originală: italiana.

2 Pentru ca analiza să fie completă, arătăm că, prima dată când o astfel de reglementare a fost supusă atenției Curții de o instanță austriacă, întrebările preliminare adresate priveau interpretarea dispozițiilor tratatului referitoare la libera circulație a lucrătorilor. A se vedea Hotărârea din 30 noiembrie 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655), în care era în discuție regimul aplicabil încadrării profesorilor și a asistenților contractuali, în temeiul căruia calcularea perioadelor de activitate anterioare se făcea prin modalități mai stricte în cazul în care perioadele menționate fuseseră realizate în alt stat membru.

3 JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7.

4 Până la reformele puse în aplicare în anul 2015, despre care vom vorbi mai pe larg în cele ce urmează, data de referință pentru promovare constituia criteriul central pentru determinarea încadrării în grilele de salarizare a funcționarilor publici (contractuali și necontractuali). Această dată era stabilită luând ca punct de plecare data recrutării. Anumite perioade de activitate realizate de funcționar înainte de intrarea sa în serviciu erau considerate ca precedând recrutarea și determinau devansarea datei acesteia. Data de referință pentru promovare era, așadar, o dată fictivă care, într-un parcurs model, corespundea zilei în care era împlinită vârsta de 18 ani.

profesională a persoanei în cauză, cu excluderea însă a celei realizate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani. În litigiul principal, reclamantul, angajat de o instituție universitară după o perioadă de formare de trei ani și jumătate realizată doar în mică parte după împlinirea vârstei de 18 ani, a solicitat angajatorului său plata unei compensații echivalente cu diferența dintre salariul încasat pe durata contractului său și cel la care ar fi avut dreptul dacă perioada de formare realizată ar fi fost luată în considerare în totalitate. Curtea a apreciat că tratamentul diferențiat în funcție de vârstă determinat de reglementarea în discuție este discriminatoriu întrucât, deși urmărirea obiective care trebuie considerate legitime, mijloacele de realizare a acestor obiective nu puteau fi considerate corespunzătoare în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78⁵.

3. Ca urmare a Hotărârii din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), legiuitorul austriac a inițiat o serie de modificări legislative în vederea asigurării compatibilității cu Directiva 2000/78 a regimurilor aplicabile agenților publici contractuali. Bundesbahngesetz⁶ (Legea privind căile ferate federale, denumită în continuare „ÖBB-G”) a fost modificată printr-o lege din 2011 (denumită în continuare „ÖBB-G 2011”)⁷. Articolul 53 alineatul 1 din ÖBB-G, cu modificările ulterioare, prevedea pentru agenții și pensionarii care au intrat în serviciul căilor ferate federale austriece (Österreichische Bundesbahnen, denumite în continuare „ÖBB”) până la 31 decembrie 2004 și a căror dată individuală de referință pentru promovare a fost stabilită în temeiul Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 (Regulamentului din 1963 privind remunerarea personalului ÖBB⁸, denumit în continuare „BO 1963”) că această dată face obiectul unei noi stabiliri în conformitate cu un criteriu de calcul care nu face distincție după cum astfel de perioade au fost realizate înainte sau după împlinirea vârstei de 18 ani⁹. Alineatul 2 al aceluiași articol 53 prevedea că, în cazul unei noi stabiliri a datei individuale de referință pentru promovare în conformitate cu alineatul 1, fiecare perioadă necesară pentru promovare în fiecare dintre primele trei trepte de salarizare va fi prelungită cu un an¹⁰. În cauza în care a fost pronunțată Hotărârea din 28 ianuarie 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38), Curtea a fost sesizată de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria) cu o serie de chestiuni privind interpretarea Directivei 2000/78 care vizau în esență să permită instanței de trimitere să evalueze compatibilitatea cu aceasta din urmă a ÖBB-G 2011. Cu acea ocazie, Curtea a reținut că Directiva 2000/78 se opune unei reglementări naționale precum cea prevăzută de ÖBB-G 2011, care, „pentru a pune capăt unei discriminări în funcție de vârstă, ia în calcul perioadele de serviciu anterioare vârstei de 18 ani, dar care, simultan, cuprinde o regulă care nu este în realitate aplicabilă decât agenților care sunt victime ale acestei discriminări, care prelungeste cu un an perioada necesară pentru promovarea în fiecare dintre primele trei trepte de salarizare și care, prin aceasta, menține în mod definitiv un tratament diferențiat în funcție de vârstă”¹¹.

5 A se vedea punctele 38-51 și dispozitivul hotărârii.

6 Bundesbahngesetz, BGBl. nr. 852/1992.

7 BGBl I. nr. 129/2011.

8 BGBl. 170/1963.

9 În conformitate cu criteriul aplicat, erau considerate ca precedând data recrutării perioadele ulterioare datei de 30 iunie din anul în cursul căruia au fost sau ar fi trebuit să fie efectuați nouă ani școlari după intrarea în primul nivel de învățământ școlar. Perioadele care trebuie luate în calcul rămăneau determinate de BO 1963, care prevedea că sunt luate în considerare în totalitate perioadele realizate în serviciul căilor ferate austriece și, cu excepția unor cazuri speciale, pe jumătate celelalte perioade de activitate sau de studii.

10 Articolul 34 din Allgemeine Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (Condiții generale aplicabile contractelor de muncă încheiate cu serviciul căilor ferate austriece, denumite în continuare „AVB”), intrate în vigoare la 1 ianuarie 1996, prevedea că un agent al căilor ferate austriece promovează în treapta superioară a nivelului său de salarizare la fiecare trei ani și în ultima treaptă a nivelului său de salarizare după șase ani și preciza că promovarea este determinată în funcție de data de referință. Înainte de legea de modificare din 2011, aceasta din urmă era calculată, potrivit articolului 35 din AVB, pe baza aceluiași criterii stabilite de BO 1963 și, prin urmare, excluzând orice relevanță a experienței profesionale anterioare împlinirii vârstei de 18 ani. Din dosarul cauzei care face obiectul prezentelor concluzii reiese că AVB nu au mai fost aplicate începând cu 1 ianuarie 2005 și că remunerarea agenților angajați după această dată este stabilită în funcție de convențiile colective.

11 Într-o hotărâre precedentă, având ca obiect o trimitere preliminară adresată de Oberlandesgericht Innsbruck (Tribunalul Regional Superior din Innsbruck), care privea de asemenea printre altele compatibilitatea cu dreptul Uniunii a noului regim aplicabil agenților ÖBB, Curtea s-a limitat să răspundă la întrebarea referitoare la conformitatea cu principiile efectivității și echivalenței a termenului de prescripție de 30 de ani prevăzut de dreptul austriac pentru acțiunile în contestarea încadrării salariale a funcționarilor publici, omițând celelalte întrebări preliminare adresate, dată fiind intervenirea prescripției acțiunii din procedura principală [a se vedea Hotărârea din 16 ianuarie 2014, Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12)].

4. Ulterior acestei hotărâri, printr-o lege din 2015, legiuitorul austriac a modificat din nou reglementarea referitoare la remunerarea agenților ÖBB. Tocmai reforma realizată de această lege este în discuție în procedura națională în care a fost adresată cererea de decizie preliminară care face obiectul prezentelor concluzii. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu aflat în faza de apel în fața instanței de trimitere între domnul Georg Stollwitzer, pe de o parte, și ÖBB Personenverkehr AG (denumită în continuare „ÖBB PV”), pe de altă parte, o societate de drept austriac al cărei acționar unic este Österreichische Bundesbahnen-Holding AG, deținută la rândul său în proporție de 100 % de statul austriac¹².

5. Arătăm că, după încheierea fazei scrise a procedurii din cauza care face obiectul prezentelor concluzii, alte două cereri de decizie preliminară care privesc probleme similare cu cele ridicate în această cauză au fost adresate Curții de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă)¹³ și de Bundesverwaltungsgericht (Tribunalul Administrativ Federal, Austria)¹⁴. Aceste cereri, referitoare la interpretarea Directivei 2000/78 și, în ceea ce o privește pe cea dintâi, a articolului 45 TFUE, au fost formulate în cadrul unor litigii care au ca obiect sistemul de reîncadrare utilizat – pentru agenții contractuali din sectorul public și, respectiv, pentru funcționarii publici – în vederea trecerii la un nou regim de remunerare, introdus în 2015¹⁵ în scopul de a remedia discriminarea pe motive de vârstă determinată de regimurile anterioare, în lumina Hotărârii din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381)¹⁶, a Hotărârii din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359)¹⁷, și a Hotărârii din 28 ianuarie 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38).

6. Arătăm, în sfârșit, că și sistemul de remunerare aplicat în Germania funcționarilor publici federali și celor din unele landuri au făcut, în mai multe rânduri, obiectul unor trimiteri preliminare, de asemenea în ceea ce privește respectarea interdicției privind discriminarea pe motive de vârstă¹⁸.

II. Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

7. Potrivit articolului 1 din Directiva 2000/78, aceasta are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării bazate pe o serie de motive, printre care și vârsta, 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.

12 Instanța de trimitere precizează că, deși atât ÖBB, cât și Österreichische Bundesbahnen-Holding sunt controlate de stat, contractele încheiate cu agenții celei dintâi sunt guvernate în mod exclusiv de dreptul privat.

13 Cauza pendinte C-24/17, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft öffentlicher Dienst, a se vedea JO 2017, C 112, p. 20.

14 Cauza pendinte C-396/17, Martin Leitner.

15 În anul 2015, a fost adoptată o lege federală privind reforma salarizării (Bundesbesoldungsreform 2015, BGBl I 32/2015). Această lege a fost modificată în 2016 prin Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (BGBl I 104/2016), adoptată ca urmare a unei hotărâri a Verwaltungsgerichtshof (Tribunalul Administrativ) din 9 septembrie 2016 (Ro 2015/12/0025-3). În cauza pendinte C-24/17, reglementarea relevantă este VBG (Vertragsbedienstetengesetz, Legea privind agenții contractuali), care conține dispoziții în ceea ce privește trecerea agenților contractuali de la vechiul la noul regim de încadrare salarială.

16 Aceasta din urmă, după cum s-a văzut, privește sistemul de calcul aplicabil agenților contractuali din sectorul public.

17 În această hotărâre, Marea Cameră a Curții a criticat, în esență în aceiași termeni utilizați câteva luni mai târziu în Hotărârea din 28 ianuarie 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38), extinderea perioadei necesare pentru promovarea în primele trei trepte de salarizare care a însoțit reforma sistemului de calculare a perioadelor de activitate anterioare aplicabil funcționarilor publici, adoptată în anul 2010.

18 A se vedea Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs (C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560), Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005), și Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561). Cauzele în care au fost pronunțate aceste hotărâri se referă, pe de o parte, la regimul de remunerare aplicabil, atât la nivel federal, cât și la nivel regional, agenților contractuali din sectorul public sau funcționarilor publici și întemeiat în principal pe criteriile de vârstă și, pe de altă parte, la modalitățile de trecere de la acest regim de remunerare la un regim care nu este bazat pe criteriile discriminatorii.

8. Articolul 2 din Directiva 2000/78 definește noțiunea de discriminare. Alineatele (1) și (2) ale acestui articol prevăd următoarele:

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare [...]

9. Articolul 6 din Directiva 2000/78 este intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”. Alineatul (1) primul paragraf al acestui articol prevede că 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. Potrivit celui de al doilea paragraf litera (b) al aceluiași alineat (1), tratamentul diferențiat se poate referi în special la „stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă”.

10. În temeiul articolului 16 literele (a) și (b) din aceeași directivă, statele membre iau măsurile necesare, pe de o parte, „anulării actelor cu putere de lege și actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament” și, pe de altă parte, „declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective, în regulamentele interne ale întreprinderilor, precum și în statutele profesiilor independente și ale organizațiilor lucrătorilor și angajatorilor”.

Dreptul național

11. După cum am arătat la punctul 4 din prezentele concluzii, ulterior Hotărârii din 28 ianuarie 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38), dispozițiile referitoare la stabilirea datei de referință pentru promovare aplicabile agenților contractuali ai ÖBB au fost din nou modificate de legiuitorul austriac în luna iunie a anului 2015.

12. Articolul 53a alineatul 2 din ÖBB-G, în versiunea modificată publicată în BGBl I 64/2015 (denumită în continuare „ÖBB-G 2015”), prevede că numai anumite perioade de serviciu și/sau de formare, realizate înainte sau după împlinirea vârstei de 18 ani, sunt luate în considerare în scopul stabilirii datei de referință pentru promovare. Astfel de perioade sunt cele realizate în cadrul

ÖBB¹⁹ sau în cadrul unor întreprinderi care funcționează în sectorul infrastructurilor și al transporturilor feroviare dintr-un stat membru al Spațiului Economic European (SEE) și, în anumite condiții, din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană.

13. ÖBB-G 2015 a exclus, așadar, din calculul pentru stabilirea datei de referință toate perioadele de activitate care nu au fost realizate în sectorul specific al transporturilor și al infrastructurilor feroviare (pe lângă perioadele de studii), care, în temeiul BO 1963, erau luate în calcul pentru jumătate²⁰.

14. Noul sistem de calcul se aplică retroactiv. Articolul 56 alineatul 18 din ÖBB-G 2015 prevede că articolul 53a din această lege se aplică tuturor agenților intrați în serviciul căilor ferate federale austriece înainte de 31 decembrie 2004. Potrivit alineatului 19 al aceluiași articol 56, articolul 53a alineatul 2 intră în vigoare la 1 aprilie 1963 pentru agenții a căror dată de referință pentru promovare a fost stabilită în temeiul BO 1963.

15. Articolul 53a alineatul 5 din ÖBB-G 2015 prevede regulile pentru reîncadrarea agenților în treptele de salarizare. Reîncadrarea se face prin recalcularea datei de referință pe baza regulilor prevăzute la alineatul 2 al aceluiași articol, după ce persoana interesată a comunicat dovezile referitoare la perioadele de activitate anterioare realizate.

16. Potrivit articolului 53a alineatul 6 din ÖBB-G 2015, reîncadrarea agenților realizată în temeiul alineatului 5 al aceluiași articol nu determină nicio reducere a salariului încasat de agent în ultima lună care precedă publicarea ÖBB-G 2015. În cazul în care recalcularea datei de referință are ca rezultat o reducere a acestui salariu, nivelul acestuia din urmă este menținut până când remunerația rezultată din reîncadrare atinge nivelul menționat. În cazul în care, în schimb, recalcularea are ca rezultat încadrarea într-o treaptă superioară, agentul va avea dreptul la remunerația corespunzătoare și, pentru perioadele care nu fac obiectul prescripției, la diferența dintre aceasta și salariul realmente încasat.

17. Alineatul 7 al aceluiași articol 53a prevede introducerea în grilele de salarizare, în termen de șase luni de la publicarea ÖBB-G 2015, a unei trepte suplimentare înainte de ultima treaptă de salarizare.

III. Litigiul principal, întrebările preliminare și procedura în fața Curții

18. Domnul Stollwitzer a intrat în serviciul ÖBB PV la 17 ianuarie 1983. Data sa de referință pentru promovare, calculată în temeiul dispozițiilor în vigoare la momentul recrutării, a fost stabilită la 2 iulie 1980. Din dosarul cauzei reiese că, pentru stabilirea acestei date, au fost luate în calcul, în totalitate, perioada în care domnul Stollwitzer a efectuat serviciul militar și, pentru jumătate, perioada cuprinsă între împlinirea vârstei de 18 ani și data recrutării, în care domnul Stollwitzer a desfășurat o activitate de instalator sanitar și, pentru o scurtă perioadă, a încasat o alocație de șomaj.

19. La 4 martie 2016, domnul Stollwitzer a sesizat Landesgericht Innsbruck [Tribunalul Regional din Innsbruck (Austria)], contestând încadrarea sa salarială și solicitând plata ulterioară a remunerațiilor neprescrise, aferente celui de al doilea semestru al anului 2009, în cuantum de 837,13 EUR. În fața instanței menționate, el a susținut că, pentru stabilirea datei sale de referință, ar fi trebuit să fie contabilizate și perioadele de activitate pe care le-a realizat înainte de împlinirea vârstei de 18 ani (în total 1 an, 5 luni și 19 zile), în conformitate cu Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), și cu Hotărârea din 28 ianuarie 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38). La rândul său, ÖBB PV a solicitat respingerea acțiunii, susținând că perioadele în

¹⁹ Articolul 53 alineatul 2 din ÖBB-G 2015 se referă, pe lângă ÖBB, la predecesorii săi și, pe un plan mai general, la întreprinderile rezultate din restructurarea sectorului feroviar.

²⁰ A se vedea nota de subsol 9 din prezentele concluzii.

discuție nu pot fi luate în calcul potrivit articolului 53a alineatul 2 din ÖBB-G, astfel cum a fost modificat în anul 2015, și că, întrucât această modificare a intrat în vigoare retroactiv, domnul Stollwitzer nu mai are dreptul la luarea în considerare a perioadelor respective în scopul stabilirii datei sale de referință.

20. Landesgericht Innsbruck (Tribunalul Regional din Innsbruck) a dat câștig de cauză ÖBB PV și a respins acțiunea prin hotărârea din 1 iunie 2016. Domnul Stollwitzer a atacat această hotărâre în fața instanței de trimitere.

21. Aceasta din urmă are îndoieli cu privire la faptul că regimul de calcul introdus prin ÖBB-G 2015 ar fi lipsit de orice formă de discriminare. În opinia sa, noua reglementare conține incoerențe în măsura în care nu contabilizează perioade de activitate anterioare care, deși nu se regăsesc printre cele care pot fi contabilizate potrivit dispozițiilor articolului 53a alineatul 2 din ÖBB-G 2015, îi permit agentului să obțină o experiență în sectorul specific, oferindu-i posibilitatea de a-și îndeplini mai bine prestațiile, precum, de exemplu, perioadele de activitate în cadrul unor întreprinderi de transport publice sau private ori al unor întreprinderi care intervin în fabricarea sau în gestionarea infrastructurii feroviare. Ar rezulta de aici o discriminare în privința agenților care au desfășurat o activitate profesională la fel de semnificativă, însă nu în serviciul unor societăți care fac parte din grupul ÖBB sau al celor menționate la articolul 53a alineatul 2 din ÖBB-G 2015. Or, potrivit instanței de trimitere, agenții menționați sunt în majoritate cei care au fost deja discriminați de regimul de calcul prevăzut de BO 1963 (denumit în continuare „regimul de calcul anterior”), întrucât perioadele care pot fi contabilizate în temeiul articolului 53a alineatul 2 din ÖBB-G 2015 sunt de regulă realizate după vârsta de 18 ani. De asemenea, pierderea salarială susceptibilă să intervină după reîncadrare, din cauza înghețării salariilor, prevăzută la articolul 53a alineatul 6 din ÖBB-G 2015, ar afecta în mod mai relevant tocmai grupul de agenți discriminați sub imperiul regimului menționat. Un asemenea tratament diferențiat nu ar fi justificat potrivit articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, întrucât legiuitorul austriac s-ar fi întemeiat numai pe considerații de ordin financiar sau administrativ.

22. Instanța de trimitere arată de asemenea că pe rolul său se află în prezent, în faza de apel, 120 de acțiuni formulate de agenți ai căilor ferate federale având același temei cu cel care face obiectul litigiului principal, o mare parte a acestora fiind introduse în primă instanță în anul 2012, după ce, prin hotărârea din 13 aprilie 2011, confirmată de instanța de trimitere la 21 septembrie 2011, Landesgericht Innsbruck (Tribunalul Regional din Innsbruck) a recunoscut dreptul anumitor agenți ai ÖBB PV la contabilizarea perioadelor de serviciu anterioare realizate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, în conformitate cu Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381)²¹. Numeroase alte acțiuni similare ar fi suspendate în fața Landesgericht Innsbruck (Tribunalul Regional din Innsbruck), în timp ce, pe întregul teritoriu austriac, s-ar afla în prezent în curs de soluționare aproximativ o mie de cauze de același gen.

23. Din dosarul cauzei reiese că, prin hotărârea pronunțată la 2 iulie 2016, Verfassungsgerichtshof (Curtea Constituțională, Austria) a declarat articolul 53a din ÖBB-G 2015 conform cu Constituția austriacă²².

24. În aceste condiții, prin decizia din 2 septembrie 2016, Oberlandesgericht Innsbruck (Tribunalul Regional Superior din Innsbruck) a suspendat procedura aflată pe rolul său și a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Dreptul Uniunii, în stadiul său actual, îndeosebi principiul general al dreptului Uniunii privind egalitatea de tratament, principiul general al interzicerii discriminării de orice fel pe motiv de vârstă în sensul articolului 6 alineatul (3) TUE și al articolului 21 din Carta drepturilor

²¹ Printre aceste acțiuni figurează cele care se află la originea cererilor de decizie preliminară în cauzele Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12) și ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38).

²² ECLI:AT:VFGH:2016:G450.2015.

fundamentale a Uniunii Europene, interdicția discriminării care rezultă din libera circulație a lucrătorilor prevăzută la articolul 45 TFUE, precum și Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în procedura principală, care, pentru a pune capăt unei discriminări în funcție de vârstă, constatată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în Hotărârea [din 28 ianuarie 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38)] (și anume neluarea în considerare a perioadelor de serviciu anterioare realizate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani de către agenții ÖBB) (Österreichische Bundesbahnen – Căile Ferate din Austria, denumită în continuare «ÖBB»), ia în considerare perioadele de serviciu realizate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, însă numai în cazul unui număr restrâns al agenților ÖBB discriminați sub imperiul reglementării vechi (și anume doar pe acelea realizate efectiv în cadrul ÖBB și al altor întreprinderi publice similare de infrastructură feroviară și/sau întreprinderi de transport feroviar din UE, din CEE și din țările afiliate Uniunii Europene prin acorduri de asociere și/sau acorduri de liberă circulație), dar care, în cazul majorității agenților ÖBB discriminați inițial, nu ia în considerare toate celelalte perioade de serviciu realizate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, în special perioade care abilitază agenții ÖBB în cauză să își îndeplinească mai bine atribuțiile, cum ar fi perioadele de serviciu anterioare realizate la alte întreprinderi publice sau private de transport și/sau de infrastructură, care produc, distribuie sau asigură mentenanța infrastructurii utilizate de angajator (material rulant, construcția căii ferate, construcția liniilor de tensiune, instalații electrice și electronice, posturi de manevră, construcția gărilor și altele similare) sau în cadrul unor întreprinderi similare acestora, generând astfel în mod efectiv și definitiv pentru majoritatea absolută a agenților ÖBB discriminați de reglementarea veche un tratament diferențiat pe motive de vârstă?

- 2) Constituie printre altele o încălcare suficient de gravă a dreptului Uniunii, de exemplu a articolului 2 alineatul (1) coroborat cu articolul 1 din Directiva 2000/78/CE, astfel cum au fost interpretate prin mai multe hotărâri ale Curții de Justiție [Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), Hotărârea din 16 ianuarie 2014, Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12), și Hotărârea din 28 ianuarie 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38)], conduita unui stat membru care deține în proporție de 100 % o întreprindere de transport feroviar, având în esență calitatea de angajator al agenților acestei întreprinderi, și care din motive pur fiscale încearcă să elimine prin modificări legislative retroactive introduse în anii 2011 și 2015 – care nu țin seama de condițiile stabilite de jurisprudența Curții pentru a angaja răspunderea acestui stat membru în temeiul dreptului Uniunii – cererile întemeiate pe dreptul Uniunii ale acestor agenți privind dreptul la plata ulterioară a remunerației născut ca urmare a constatării unei discriminări, printre altele pe motive de vârstă, de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene prin mai multe hotărâri (David Hütter, Siegfried Pohl, Gotthard Starjakob), precum și prin diferite hotărâri ale instanțelor naționale, printre altele și ale Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria, cauza 8 ObA 11/15y)?”

25. Părțile din litigiul principal, Republica Austria și Comisia au depus la Curte observații scrise și au fost ascultate în ședința care s-a desfășurat la 5 iulie 2016.

IV. Analiză

Cu privire la prima întrebare preliminară

26. Prin intermediul primei întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită în esență Curții să stabilească dacă Directiva 2000/78 și articolul 45 TFUE se opun unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal, referitoare la calcularea perioadelor de activitate anterioare în vederea încadrării salariale a agenților contractuali din sectorul public, adoptată în scopul de a remedia o discriminare pe motive de vârstă constatată de Curte prin două hotărâri succesive.

27. Trebuie, în primul rând, să se verifice dacă noile reguli de calcul prevăzute la articolul 53a alineatul 2 din ÖBB-G 2015 determină în sine, altfel spus independent de prevederea aplicării lor retroactive și de criteriile instituite pentru reîncadrarea personalului aflat deja în serviciu, o discriminare pe motive de vârstă. Acest articol prevede, după cum s-a văzut, că numai anumite perioade de activitate și/sau de formare anterioare intrării în serviciu sunt luate în considerare la stabilirea datei de referință pentru promovarea agenților ÖBB. În esență, noul regim recunoaște, independent de vârsta la care a fost obținută, numai experiența profesională dobândită în serviciul grupului de societăți din care face parte entitatea care efectuează recrutarea (pe lângă experiența profesională similară dobândită în afara teritoriului austriac, în cazurile menționate mai sus).

28. În această privință, trebuie amintit că, deși recurgerea, în domeniul unui sistem de remunerare, la un criteriu întemeiat pe vechimea în serviciu sau, precum în speță, pe experiența profesională dobândită anterior, acordând importanță unui factor legat de timp, este susceptibilă, prin însăși natura sa, să determine o discriminare indirectă pe motive de vârstă²³, Curtea a precizat totuși că recompensarea experienței dobândite, care permite lucrătorului să își îndeplinească mai bine prestațiile, este în general recunoscută ca un scop legitim pe care angajatorii au libertatea de a-l urma²⁴.

29. Curtea a precizat de asemenea că statele membre, precum și, dacă este cazul, partenerii sociali la nivel național dispun de o amplă marjă de apreciere nu numai în alegerea urmării unui obiectiv determinat printre alte obiective în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv²⁵.

30. În opinia noastră, un sistem de remunerare precum cel prevăzut de ÖBB-G 2015, care ia în considerare, în vederea încadrării lucrătorilor în grilele de salarizare, numai experiența profesională dobândită de aceștia în sectorul specific în care își desfășoară activitatea angajatorul, nu poate fi considerat incompatibil cu interdicția discriminării pe motive de vârstă doar pentru motivul că nu acordă nicio importanță experienței profesionale comparabile dobândite în sectoare conexe, deși o astfel de experiență permite în mod obiectiv, la fel ca cea considerată relevantă, punerea lucrătorului în situația de a-și îndeplini mai bine atribuțiile. Este adevărat că un astfel de sistem de remunerare rezervă lucrătorilor un tratament salarial diferit în condițiile aceleiași număr de ani de experiență profesională dobândită anterior recrutării. Cu toate acestea, un astfel de tratament diferențiat este

23 În Concluziile sale prezentate în cauza Cadman (C-17/05, EU:C:2006:333), avocatul general Poiares Maduro se referă, cu titlu de exemplu, la un sistem de remunerare care plasează lucrătorii mai tineri într-o poziție dezavantajoasă prin recompensarea într-o măsură disproporționată a vechimii în serviciu sau la un sistem de remunerare care nu ține seama de experiența lucrătorilor și este, prin urmare, defavorabil lucrătorilor mai vârstnici.

24 A se vedea Hotărârea din 3 octombrie 2006, Cadman (C-17/05, EU:C:2006:633, punctele 34-36), și Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381, punctul 47).

25 A se vedea Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, punctul 63), și Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604).

întemeiat pe tipul de experiență invocată, mai precis pe calitatea angajatorului la care a fost desfășurată activitatea avută în vedere, și nu depinde, după cum corect susține guvernul austriac, de criterii legate, cel puțin direct, de vârstă, precum, de exemplu, momentul în care a fost dobândită o asemenea experiență²⁶.

31. Desigur, nu este exclus ca și un astfel de sistem de remunerare să poată determina o discriminare indirectă pe motive de vârstă, în cazul în care ar rezulta că ponderarea diferită a experienței profesionale anterioare defavorizează de fapt un grup de lucrători compus majoritar din persoane identificabile în funcție de vârsta acestora sau de vârsta la care au dobândit experiența profesională pe care o invocă. Instanța de trimitere pare să preconizeze o astfel de ipoteză în ceea ce privește articolul 53a alineatul 2 din ÖBB-G 2015, în măsura în care afirmă că perioadele de activitate și/sau de formare anterioare intrării în serviciu realizate anterior vârstei de 18 ani nu sunt incluse, de regulă, printre cele luate în considerare potrivit acestei dispoziții. Curtea nu dispune însă de elemente care să permită evaluarea aspectului dacă noul sistem de calcul defavorizează într-o măsură exclusivă sau preponderentă agenții ÖBB PV care au fost deja discriminați de regimul anterior, și anume agenții care au dobândit, în tot sau în parte, experiența profesională anterioară înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, iar, în orice caz, o astfel de verificare revine, în definitiv, instanței naționale.

32. În ceea ce privește o eventuală incompatibilitate a regulilor de calcul prevăzute la articolul 53a alineatul 2 din ÖBB-G 2015 cu articolul 45 TFUE, pe care instanța de trimitere o evocă, fără alte dezvoltări, în enunțul primei întrebări preliminare, ne limităm să arătăm, independent de orice altă considerație, că, în măsura în care experiența profesională dobândită în alt stat membru este luată în considerare, potrivit articolului 53a alineatul 2 din ÖBB-G 2015, exact în aceleași condiții și cu aceleași efecte ca și cea obținută pe teritoriul austriac, reglementarea austriacă în discuție nu pare să încalce sub acest aspect, cel puțin la o primă examinare, dispozițiile tratatului referitoare la libera circulație a lucrătorilor²⁷.

33. După precizările de mai sus, este necesar, în acest punct, să se ia în considerare efectele aplicării retroactive a regimului de calcul prevăzut la articolul 53a alineatul 2 din ÖBB-G 2015 și ale regulilor instituite pentru reîncadrarea agenților în serviciu, în scopul de a verifica dacă acestea introduc o nouă formă de discriminare pe motive de vârstă sau dacă o perpetuează pe cea constatată de Curte prin Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381).

34. În această privință, arătăm că, în sine, prevederea aplicării retroactive a dispozițiilor destinate să înlocuiască o reglementare preexistentă cu caracter discriminatoriu, înlăturând tratamentul diferențiat ilegal, este mai degrabă un element care pledează în favoarea restabilirii unei situații de legalitate, inclusiv sub aspectul eliminării efectelor din trecut ale discriminării. Sunt, așadar, relevante modalitățile prin care discriminarea este înlăturată retroactiv.

35. În acest sens, amintim că Curtea a avut ocazia să precizeze, în Hotărârea din 28 ianuarie 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 44), că articolul 16 din Directiva 2000/78, în temeiul căruia statele membre au obligația anulării actelor cu putere de lege și a actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament, nu impune adoptarea unei anumite măsuri în caz de încălcare a interdicției discriminării, ci le lasă acestora libertatea de a alege dintre diferitele soluții care asigură realizarea obiectivului pe care îl urmărește, în funcție de diferitele situații care pot apărea.

²⁶ A se vedea în acest sens Hotărârea din 7 iunie 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, punctul 29).

²⁷ Arătăm că problema compatibilității cu dispozițiile tratatului referitoare la libera circulație a lucrătorilor a normelor, similare cu cele avute în vedere în cererea de decizie preliminară care face obiectul prezentelor concluzii, prevăzute pentru trecerea la noul regim de remunerare a funcționarilor publici a fost ridicată, în termeni mai detaliați, de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) în cauza pendinte C-24/17, menționată la punctul 5 din prezentele concluzii (a se vedea a doua întrebare preliminară).

36. În scopul de a elimina discriminarea pe motive de vârstă constatată de Curte prin Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), legiuitorul austriac avea, așadar, libertatea de a decide, astfel cum a procedat, să modifice retroactiv întregul sistem de calculare a perioadelor de activitate anterioare. Simpla înlăturare a interdicției de contabilizare a experienței profesionale dobândite înainte de împlinirea vârstei de 18 ani era doar una dintre posibilitățile oferite legiuitorului în cauză pentru a se conforma dispozițiilor Directivei 2000/78.

37. Prin urmare, nici faptul că noul regim de calcul nu mai ia în considerare anumite perioade de activitate și/sau de formare anterioare contabilizate în prealabil (deși în mod discriminatoriu), nici prevederea unei noi stabiliri a poziției salariale a tuturor agenților în serviciul ÖBB prin aplicarea retroactivă a noilor reguli nu contravin, în sine, obligației de înlăturare a dispozițiilor naționale discriminatorii, prevăzută la articolul 16 menționat mai sus, cu condiția clară ca obiectivul de eliminare a discriminării să fie atins în mod concret.

38. Cele ce precedă se referă la efectele aplicării retroactive a noilor reguli de calcul. Este necesar, în continuare, să se ia în considerare modalitățile de încadrare în grilele de salarizare a agenților a căror dată de referință pentru promovare a făcut obiectul unei noi stabiliri în temeiul regulilor prevăzute la articolul 53a alineatul 2 din ÖBB-G 2015.

39. După cum s-a văzut mai sus, în cazul în care, ca urmare a unei astfel de recalculări, agentul este încadrat într-o treaptă care corespunde unui salariu inferior celui încasat înainte de intrarea în vigoare a ÖBB-G 2015, acest salariu este menținut în temeiul articolului 53a alineatul 6 din legea menționată. Instanța de trimitere consideră că această prevedere, care se aplică fără deosebire tuturor agenților reîncadrați, perpetuează, în fapt, discriminarea operată sub imperiul regimului anterior.

40. În această privință, trebuie precizat că ÖBB-G 2015 elimină toate efectele discriminării din trecut în ceea ce privește agenții a căror experiență profesională anterioară vârstei de 18 ani a fost dobândită exclusiv în cadrul unor societăți controlate de ÖBB sau al celorlalte entități menționate la articolul 53a alineatul 2 din ÖBB-G 2015. Acestor agenți li se recunosc, astfel, pe lângă încadrarea la care ar fi avut dreptul încă de la începutul raportului lor de muncă cu ÖBB PV, dacă regimul de calcul anterior ar fi fost aplicat în mod nediscriminatoriu, și restanțele salariale încă neprescrise, corespunzătoare încadrării respective.

41. După această precizare, este neîndoielnic că, întrucât „salariul încasat” la care se referă articolul 53a alineatul 6 din ÖBB-G 2015 rezultă din aplicarea regulilor discriminatorii ale regimului de calcul anterior, prevederea potrivit căreia acest salariu este menținut în vederea trecerii la noul sistem, deși se aplică fără deosebire tuturor agenților ÖBB, este susceptibilă să prelungească un tratament diferențiat, în mod indirect, în funcție de vârstă între un grup de agenți aparținând categoriei celor defavorizați de regimul de calcul anterior și un grup de agenți aparținând categoriei celor favorizați de regimul menționat.

42. Concret, aceasta este situația în privința agenților care invocă perioade de activitate și/sau de formare care *nu sunt incluse* printre cele luate în considerare în temeiul noilor reguli de calcul. Agenților care au realizat astfel de perioade *înainte de împlinirea vârstei de 18 ani* li se refuză în continuare, la fel ca în trecut, contabilizarea acestora – deși pentru un alt motiv decât vârsta la care au fost realizate –, și aceasta atât pentru stabilirea remunerației încasate înainte de publicarea ÖBB 2015, a cărei menținere este garantată în temeiul acestei legi, cât și pentru plata restanțelor salariale încă neprescrise. Dimpotrivă, agenții care au realizat perioade de activitate și/sau de formare similare și cu aceeași durată, însă *după împlinirea vârstei de 18 ani*, pe lângă faptul că au încasat, sub imperiul regimului de calcul anterior, un salariu mai mare comparativ cu colegii lor, deși experiența profesională invocată era aceeași, își mențin, chiar după intrarea în vigoare a noului regim și în pofida faptului că perioadele în discuție nu mai pot fi contabilizate, nivelul salarial la care perioadele menționate dădeau dreptul în temeiul regulilor de calcul preexistente.

43. Trebuie verificat dacă un astfel de tratament diferențiat, în mod indirect, în funcție de vârstă poate fi justificat potrivit articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

44. În această privință, este necesar să se examineze dacă înghețarea salariilor prevăzută la articolul 53a alineatul 6 din ÖBB-G 2015 este o măsură care urmărește un obiectiv legitim și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă este adecvată și necesară pentru realizarea unui astfel de obiectiv²⁸. Din decizia de trimitere și din observațiile depuse de guvernul austriac în fața Curții rezultă că această măsură urmărește un obiectiv de protecție a drepturilor dobândite.

45. Potrivit unei jurisprudențe constante, protecția drepturilor dobândite de o categorie de persoane constituie un motiv imperativ de interes general²⁹. În Hotărârea din 28 ianuarie 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 37), Curtea, de altfel, a avut deja ocazia să afirme că respectarea unor astfel de drepturi și protecția încrederii legitime a agenților favorizați de regimul de calcul anterior în ceea ce privește remunerația constituie obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă și a pieței muncii care pot justifica, într-o perioadă tranzitorie, păstrarea remunerațiilor anterioare și, pe cale de consecință, a unui regim discriminatoriu în funcție de vârstă³⁰.

46. Articolul 53a alineatul 6 din ÖBB-G 2015, în temeiul căruia salariul încasat înainte de publicarea acestei legi este menținut în cazul în care noua stabilire a datei de referință și, în consecință, reîncadrarea agenților ÖBB în grilele de salarizare au ca rezultat o reducere a remunerației, conține o măsură fără îndoială *adecvată* pentru protecția drepturilor dobândite ale agenților ÖBB favorizați de regimul de calcul anterior.

47. Rămâne, așadar, să se verifice dacă o astfel de măsură nu depășește ceea ce este *necesar* pentru realizarea obiectivului urmărit de aceasta. O asemenea examinare impune luarea în considerare și a situației agenților defavorizați de acest regim.

48. După cum s-a văzut, măsura de înghețare a salariilor încasate prevăzută la articolul 53a alineatul 6 din ÖBB-G 2015 se aplică fără deosebire agenților favorizați de regimul de calcul anterior și celor defavorizați de acest regim. Măsura menționată este, așadar, și în favoarea acestora din urmă, în măsura în care, ca urmare a aplicării noilor reguli de stabilire a datei de referință, suportă o reducere a remunerației încasate anterior. Cu toate acestea, după cum am avut ocazia să arătăm mai sus, în cazul agenților favorizați de regimul de calcul anterior, *toate* perioadele de activitate și/sau de formare realizate de aceștia contribuie la stabilirea salariului încasat și, prin urmare, menținut, în temeiul articolului 53a alineatul 6 din ÖBB-G 2015, în timp ce, în cazul agenților defavorizați de regimul menționat, o parte a acestor perioade, și anume cele realizate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani și neincluse printre cele care pot fi contabilizate în temeiul articolului 53a alineatul 6 din ÖBB-G 2015, nu pot fi luate în considerare în acest scop.

49. Este clar că un astfel de tratament diferențiat nu ar subzista dacă agenților defavorizați de regimul de calcul anterior, care, în temeiul noului regim, sunt încadrați într-o treaptă de salarizare inferioară față de cea atinsă la momentul publicării ÖBB-G 2015³¹, le-ar fi recunoscute toate perioadele de activitate și/sau de formare realizate înainte de vârsta de 18 ani, după același criteriu aplicabil colegilor lor care au realizat perioade similare, ca tip și durată, însă după împlinirea vârstei de 18 ani. Astfel, în această situație, perioadele menționate ar constitui, la fel ca în cazul agenților favorizați de regimul de calcul anterior, o parte componentă a salariului care face obiectul înghețării în temeiul articolului 53a alineatul 6 din ÖBB-G 2015.

28 A se vedea Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 62).

29 A se vedea Hotărârea din 6 decembrie 2007, Comisia/Germania (C-456/05, EU:C:2007:755, punctul 63), Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs (C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560, punctul 90), și Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 64).

30 A se vedea punctul 37. În același sens, a se vedea anterior Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, punctul 42).

31 Este vorba despre agenții care au realizat perioade de activitate și/sau de formare neluate în considerare nici de regimul de calcul precedent (întrucât sunt anterioare împlinirii vârstei de 18 ani), nici de noul regim (întrucât sunt irelevante).

50. Așadar, aplicarea unor criterii diferite (și discriminatorii) în ceea ce privește *contabilizarea perioadelor luate în considerare în vederea stabilirii salariului de referință* căruia trebuie să i se aplice măsura de înghețare prevăzută la articolul amintit are ca efect menținerea, chiar și după reîncadrare, a unui tratament diferențiat între o parte a agenților favorizați de regimul de calcul anterior și o parte a celor defavorizați de acest regim.

51. Or, dacă obiectivul de protejare a drepturilor dobândite ale agenților favorizați de regimul de calcul anterior care ar suporta o reducere a salariului ca urmare a intrării în vigoare a ÖBB-G 2015 impune aplicarea în continuare în privința acestora a regulilor de calcul ale unui astfel de regim, acest obiectiv nu impune, în schimb, aplicarea în continuare a aceluiași reguli în *mod discriminatoriu* în privința agenților defavorizați de regimul menționat pentru care ÖBB-G 2015 ar presupune de asemenea o pierdere salarială. Cu alte cuvinte, tratamentul diferențiat care decurge din aplicarea articolului 53a alineatul 2 din ÖBB-G 2015 *nu este necesar* pentru realizarea obiectivului de protecție urmărit de aceasta.

52. Este adevărat că situația celor două categorii de agenți în discuție este diferită. Este neîndoielnic, astfel, că agenții favorizați de regimul de calcul anterior pot invoca veritabile drepturi dobândite, în timp ce nu se poate afirma același lucru în ceea ce îi privește pe agenții defavorizați de regimul menționat. Totuși, această diferență își are originea în aplicarea unui regim salarial discriminatoriu și nu poate, în opinia noastră, să constituie singurul argument în favoarea menținerii unui tratament diferențiat nejustificat care perpetuează discriminarea operată de un astfel de regim.

53. Pe de altă parte, în Hotărârea ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38), Curtea, în concordanță cu jurisprudența sa precedentă³², a reafirmat că, dacă s-a constatat o discriminare contrară dreptului Uniunii și atât timp cât nu au fost adoptate măsuri care să restabilească egalitatea de tratament, respectarea principiului egalității nu poate fi asigurată decât acordând persoanelor din categoria defavorizată aceleași avantaje ca cele de care beneficiază persoanele din categoria privilegiată, regim care, în lipsa aplicării corecte a dreptului Uniunii, rămâne singurul sistem de referință valabil³³.

54. Rezultă că agenții defavorizați de regimul de calcul anterior puteau să invoce, începând de la constatarea caracterului discriminatoriu al unui astfel de regim prin Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), nu doar o *încredere legitimă*, ci și un veritabil *drept* la extinderea și în ceea ce îi privește, cel puțin *medio tempore*, a aceluiași tratament rezervat agenților favorizați de regimul menționat³⁴. În cazul în care o astfel de extindere le-ar fi fost recunoscută în perioada de șase ani necesară pentru pregătirea reformei regulilor de calcul, operată prin ÖBB-G 2015, aplicarea articolului 53a alineatul 6 din această lege nu ar fi determinat niciun tratament diferențiat.

55. Din ansamblul considerațiilor care precedă reiese că, prin perpetuarea, în fapt, a unei aplicări a regimului de calcul discriminatoriu anterior și prin faptul că nu a prevăzut, în scopul aplicării articolului 53a alineatul 6 din ÖBB-G 2015, alinierea situației agenților defavorizați de regimul menționat la cea a agenților favorizați, legiuitorul austriac a menținut un tratament diferențiat între categoriile de agenți ai ÖBB care nu poate fi justificat potrivit articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

32 A se vedea Hotărârea din 21 iunie 2007, Jonkman și alții (C-231/06-C-233/06, EU:C:2007:373, punctul 39), și Hotărârea din 22 iunie 2011, Landtová (C-399/09, EU:C:2011:415, punctul 51).

33 A se vedea Hotărârea din 28 ianuarie 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 46).

34 Posibilitatea de a lua în considerare o astfel de încredere legitimă în sensul precizat mai sus pare să fi fost exclusă de Verfassungsgerichtshof (Curtea Constituțională) în hotărârea menționată la punctul 23 din prezentele concluzii. În favoarea unei asemenea posibilități pledează însă, independent de orice altă considerație, faptul că ÖBB-G 2011 prevede extinderea și în privința agenților defavorizați de regimul anterior a aceluiași tratament rezervat agenților favorizați de acest regim, menținând însă, după cum s-a văzut, discriminarea între cele două grupuri de agenți sub un alt aspect.

56. În opinia noastră, unei asemenea concluzii nu i se pot opune nici considerații de ordin bugetar, nici considerații de ordin administrativ. Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante, nici unele, nici celelalte nu pot să constituie, prin ele însele, un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78³⁵. În această privință, adăugăm că, întrucât ÖBB-G 2015 prevede că situația fiecărui agent este reconsiderată individual pentru a stabili noua dată de referință pentru promovare, soluția propusă mai sus, și anume stabilirea salariului de referință în vederea aplicării articolului 53a alineatul 6 din această lege în temeiul unei aplicări nediscriminatorii a regimului de calcul anterior, nu ar trebui, în principiu, să presupună un volum sporit de muncă pentru administrație.

57. De asemenea, concluziei la care am ajuns la punctul 55 de mai sus nu i se opune nici Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005), și nici Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs (C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560). Față de litigiile care au condus la pronunțarea acestor hotărâri, în litigiul principal categoria persoanelor favorizate și cea a persoanelor defavorizate de reglementarea discriminatorie pot fi identificate în mod clar. Cu alte cuvinte există, în exprimarea Curții, un *sistem de referință valabil*³⁶, care face posibilă operațiunea de aliniere a situației celor din urmă la situația celor dintâi. Prin urmare, spre deosebire de situația care caracterizează cauza în care a fost pronunțată Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs (C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560, punctul 94), simpla transpunere a salariilor încasate în temeiul regimului discriminatoriu preexistent nu reprezintă, în cauza de care ne ocupăm, „singura modalitate care permitea să se evite reducerea remunerațiilor” agenților reîncadrați. În plus, arătăm că, față de cauza care se află la originea Hotărârii Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005), stabilirea remunerației încasate, în vederea aplicării articolului 53a alineatul 6 din ÖBB-G 2015, după noua stabilire a datei de referință în temeiul unei aplicări nediscriminatorii a regulilor de calcul precedente, nu prezintă dificultățile privind viabilitatea sistemului identificate de Curte prin hotărârea menționată³⁷.

58. În cazul în care Curtea nu împărtășește concluzia la care am ajuns la punctul 55 din prezentele concluzii și consideră, prin urmare, că tratamentul diferențiat menținut de articolul 53a alineatul 6 din ÖBB-G 2015 nu depășește ceea ce este necesar pentru protejarea drepturilor dobândite ale agenților ÖBB defavorizați de regimul de calcul, tot ar fi necesar să se verifice dacă un astfel de tratament diferențiat are doar un caracter tranzitoriu și că nu este menținut pentru un timp excesiv de lung. Amintim, astfel, că în Hotărârea din 28 ianuarie 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38), Curtea a precizat că obiectivul protejării drepturilor dobândite și a încrederii legitime ale agenților favorizați de un regim discriminatoriu nu poate justifica o măsură care menține definitiv, fie și numai pentru anumite persoane, un tratament diferențiat în funcție de vârstă pe care reforma acestui regim, din care măsura menționată face parte, urmărește să o elimine. O astfel de măsură, chiar dacă poate să asigure protecția menționată, nu ar fi aptă să instituie un regim nediscriminatoriu pentru agenții defavorizați³⁸.

59. Dată fiind poziția la care am ajuns mai sus, ne vom limita, în această privință, doar la două observații. În primul rând, în ceea ce îi privește pe agenții a căror experiență profesională anterioară nu mai este luată în considerare în temeiul articolului 53a alineatul 2 din ÖBB-G 2015, însă care, înainte de publicarea acestei legi, ajunseseră deja la ultima treaptă a nivelului lor de salarizare, efectele, favorabile sau nefavorabile, ale discriminării din trecut sunt definitive. Cel puțin sub acest aspect, nu se poate vorbi, așadar, despre un regim pur tranzitoriu. În al doilea rând, agenții defavorizați de regimul de calcul anterior care, înainte de publicarea ÖBB-G 2015, ar fi ajuns la ultima

35 A se vedea Hotărârea din 28 ianuarie 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 36).

36 A se vedea Hotărârea din 28 ianuarie 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 47). Un sistem de referință valabil nu exista, în schimb, în cauzele în care au fost pronunțate Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, în special punctul 96), și Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs (C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560). A se vedea de asemenea Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, punctul 47).

37 A se vedea Hotărârea Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 78).

38 A se vedea punctul 39. În același sens, a se vedea Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, punctul 44 și jurisprudența citată).

treaptă de salarizare dacă perioadele de activitate și/sau de formare realizate anterior vârstei de 18 ani, care nu mai pot fi contabilizate potrivit acestei legi, ar fi fost luate în considerare în vederea înghețării salariilor – și pentru care, prin urmare, reforma regimului de calcul anterior ar fi fost *neutră* –, suportă, pe lângă pierderea elementelor salariale de care au fost privați ilegal în temeiul acestui regim, o oprire a promovării lor, atunci când au realizat, în același timp, perioade de activitate și/sau de formare care nu mai pot fi contabilizate după împlinirea vârstei de 18 ani³⁹. Se poate pune întrebarea dacă, independent de orice altă considerație, astfel de efecte sunt acceptabile.

60. Înainte de a concluziona cu privire la prima întrebare preliminară, trebuie precizat că cele discutate până aici se referă numai la dreptul agenților defavorizați de regimul de calcul anterior de a le fi recunoscute, la momentul și în vederea trecerii la sistemul prevăzut de ÖBB-G 2015, treapta și, prin urmare, nivelul de salarizare la care ar fi avut dreptul dacă acest regim le-ar fi fost aplicat în mod nediscriminatoriu. Un astfel de drept trebuie să fie acceptat, în pofida faptului că ÖBB-G 2015 a modificat radical regulile de calcul preexistente, pentru a evita ca noua lege să determine prelungirea unui tratament diferențiat care nu este necesar și, prin urmare, nu poate fi justificat potrivit articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

61. Situația este însă diferită în ceea ce privește dreptul la plata salariilor neîncasate ca urmare a aplicării discriminatorii a regimului de calcul anterior. După cum s-a văzut, potrivit ÖBB-G 2015, pierderea salarială suferită de o parte a agenților defavorizați de acest regim⁴⁰ nu este compensată⁴¹. Ca urmare a aplicării retroactive a articolului 53a alineatul 2 din ÖBB-G 2015, această pierdere rămâne legată exclusiv de discriminarea din trecut⁴². Regulile de calcul ale regimului anterior au fost astfel modificate retroactiv, privând instanțele naționale de posibilitatea de a le interpreta în conformitate cu Directiva 2000/78 sau de a le lăsa neaplicate⁴³ în scopul de a acorda agenților defavorizați de acest regim și necompensați în temeiul ÖBB-G 2015 elementele salariale de care au fost privați ilegal.

62. Curtea pare să excludă, inclusiv în împrejurări precum cele din litigiul principal, și anume atunci când există un sistem de referință valabil, că reforma unui sistem de remunerare discriminatoriu trebuie în mod necesar să elimine, pe lângă discriminare, și efectele acesteia din urmă, acordând în orice caz agenților defavorizați de acest sistem diferența dintre salariul la care ar fi avut dreptul în lipsa unei astfel de discriminări și cel pe care l-au încasat în realitate⁴⁴. Cu toate că o astfel de soluție poate ridica probleme privind compatibilitatea sa cu principiul efectivității⁴⁵, orientarea Curții pare să fie, așadar, în asemenea împrejurări, în sensul de a recunoaște agenților discriminați numai calea acțiunii în despăgubire împotriva statului.

39 În această privință, nu este clar, în opinia noastră, în ce condiții adăugarea unei trepte suplimentare înainte de ultima treaptă de salarizare, prevăzută la articolul 53a alineatul 7 din ÖBB-G 2015, poate compensa în mod concret o astfel de pierdere.

40 Este vorba despre agenții care, înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, au realizat perioade de activitate și/sau de formare care nu mai pot fi contabilizate potrivit ÖBB-G 2015.

41 După cum am arătat, o astfel de compensare este prevăzută numai în favoarea agenților care, înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, au realizat perioade de activitate și/sau de formare care pot fi contabilizate potrivit noilor reguli de calcul.

42 Și anume diferența dintre salariul la care agenții respectivi ar fi avut dreptul dacă regimul de calcul precedent le-ar fi fost aplicat în mod nediscriminatoriu și salariul pe care l-au încasat în realitate de la intrarea în serviciu până la reîncadrarea lor potrivit ÖBB-G 2015.

43 A se vedea Hotărârea Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctele 88 și 89).

44 A se vedea Hotărârea din 28 ianuarie 2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 45).

45 Potrivit acestui principiu, orice măsură luată de un stat membru pentru a se conforma normelor de drept al Uniunii trebuie să fie efectivă [a se vedea în materia egalității de tratament între bărbați și femei Hotărârea din 21 iunie 2007, Jonkman și alții (C-231/06-C-233/06, EU:C:2007:373, punctul 28)]. În aceeași hotărâre, Curtea a precizat, de altfel, că, în cazul în care, ca urmare a unei hotărâri pronunțate cu privire la o trimitere preliminară din care decurge incompatibilitatea unei reglementări naționale cu dreptul Uniunii, autorităților statului membru vizat le revine obligația de a lua măsurile generale sau specifice adecvate care pot asigura respectarea dreptului Uniunii pe teritoriul lor, respectivele autorități păstrându-și dreptul de a alege măsurile care trebuie luate, trebuie să se asigure că, *în cel mai scurt timp*, dreptul național se aliniază dreptului Uniunii și drepturile pe care justițiabilii le au în temeiul dreptului Uniunii dobândesc *efecte depline* (punctul 38).

63. Având în vedere toate considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la prima întrebare preliminară în sensul că articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum reglementarea în discuție în litigiul principal, care, în scopul de a elimina o discriminare pe motive de vârstă constatată de Curte prin două hotărâri succesive, prevede reîncadrarea agenților contractuali din sectorul public în serviciu într-un nou sistem de remunerare întemeiat pe criterii nediscriminatorii de contabilizare a perioadelor de activitate anterioare, dar care, în vederea aplicării unei dispoziții vizând protejarea drepturilor dobândite ale agenților reîncadrați prin înghețarea salariului încasat de aceștia la o anumită dată anterioară intrării în vigoare a reglementării menționate, face ca nivelul unui astfel de salariu să depindă de aplicarea criteriilor de contabilizare discriminatorii ale regimului de calcul anterior.

Cu privire la a doua întrebare preliminară

64. Prin intermediul celei de a doua întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită Curții precizări cu privire la condițiile în care poate fi angajată răspunderea extracontractuală a statului austriac în împrejurările din litigiul principal, în special în ceea ce privește existența unei încălcări suficient de grave a dreptului Uniunii.

65. Arătăm imediat că avem serioase îndoieli în ceea ce privește admisibilitatea unei astfel de întrebări preliminare. Aceasta nu sub aspectul, invocat de guvernul austriac, al competenței instanței de trimitere în ceea ce privește soluționarea unei acțiuni în despăgubire împotriva statului, acțiune care, în dreptul austriac, trebuie să fie introdusă la Verfassungsgerichtshof (Curtea Constituțională). Astfel, sub acest aspect, Oberlandesgericht Innsbruck (Tribunalul Regional Superior din Innsbruck) invocă o jurisprudență națională care ar recunoaște instanței civile, în anumite condiții – care, în opinia sa, ar fi îndeplinite în litigiul principal –, o competență partajată cu Verfassungsgerichtshof (Curtea Constituțională). Or, în pofida contestațiilor guvernului austriac, considerăm că nu revine Curții sarcina de a repune în discuție afirmația instanței de trimitere cu privire la competența acesteia în temeiul dreptului național.

66. Dimpotrivă, reiese din însăși decizia de trimitere că cererea care stă la baza litigiului principal privește numai plata elementelor salariale de care domnul Stollwitzer consideră că a fost privat ilegal și că această cerere este îndreptată împotriva ÖBB PV în calitate de angajator al domnului Stollwitzer. Acesta din urmă a confirmat, de altfel, în cursul ședinței că nu a formulat nicio cerere de despăgubire împotriva statului austriac și, în consecință, a renunțat să depună observații cu privire la a doua întrebare preliminară, care, în opinia sa, are doar un rol „teoretic”. În sfârșit, nu se contestă că statul austriac nu are calitatea de parte în litigiul principal. Întrucât caracterul ipotetic al celei de a doua întrebări preliminare rezultă, în opinia noastră, în mod evident din împrejurările tocmai prezentate, propunem Curții să o declare inadmisibilă.

67. Pentru cazul în care Curtea nu ar urma această propunere, ne limităm să arătăm că, la punctele 98-107 din Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005), Curtea a oferit ample precizări cu privire la criteriile pe care instanța națională trebuie să le aplice în scopul de a stabili dacă, în împrejurări similare cu cele din litigiul principal, poate fi angajată răspunderea statului membru pentru încălcarea Directivei 2000/78.

68. În special, în ceea ce privește prima dintre cele trei condiții cărora le este subordonată angajarea unei astfel de răspunderi, și anume ca norma de drept al Uniunii încălcată să aibă ca obiect conferirea de drepturi particularilor, Curtea a precizat, pe de o parte, că articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78 coroborat cu articolul 1 din aceasta interzice, în mod general și neechivoc, orice discriminare directă sau indirectă, nejustificată în mod obiectiv, referitoare la încadrarea în muncă și la ocuparea forței de muncă și legată în special de vârsta lucrătorului și, pe de altă parte, că aceste dispoziții au ca

obiect să confere particularilor drepturi pe care le pot invoca împotriva statelor membre⁴⁶.

69. În ceea ce privește cea de a treia condiție, și anume existența unei legături directe de cauzalitate între încălcarea obligației și prejudiciul suferit de particulari, Curtea a precizat că este de competența instanței de trimitere să verifice dacă există, în procedura națională supusă examinării sale, o astfel de legătură⁴⁷.

70. În ceea ce privește, în sfârșit, cea de a doua condiție, referitoare la existența unei încălcări suficient de grave a dreptului Uniunii, pe de o parte, Curtea a precizat, la punctele 102-105 din aceeași Hotărâre din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, UE:C:2014:2005), că marja de apreciere a statului membru constituie un criteriu important pentru stabilirea existenței unei încălcări suficient de grave a dreptului Uniunii. Pe de altă parte, Curtea a precizat că, deși interpretarea unei norme a dreptului Uniunii făcută de Curte în cadrul unei cereri de decizie preliminară lămurește și precizează, dacă este nevoie, semnificația și domeniul de aplicare al acestei norme, astfel cum trebuie sau ar fi trebuit să fie înțeleasă și aplicată de la intrarea sa în vigoare, revine instanței naționale obligația să aprecieze dacă totuși natura și întinderea obligațiilor care revin statelor membre în temeiul articolului 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78 cu privire la o legislație precum cea în discuție în procedura principală în care a fost pronunțată Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005), puteau fi considerate clare și precise doar începând cu Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennings și Mai (EU:C:2011:560), prin care Curtea a constatat incompatibilitatea acestei reglementări cu directiva menționată mai sus. În ceea ce privește împrejurările din litigiul principal în prezenta cauză, astfel de precizări jurisprudențiale au intervenit la 18 iunie 2009 prin Hotărârea Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), în care Curtea a examinat un sistem de calculare a perioadelor de activitate anterioare intrării în serviciu identic cu cel prevăzut de BO 1963.

71. Considerăm că reiese clar din cele ce precedă că, fără a aduce atingere examinării existenței unei legături de cauzalitate cu prejudiciul invocat de salariat, din aplicarea principiilor amintite mai sus rezultă că, cel puțin începând cu 18 iunie 2009, sunt îndeplinite condițiile de angajare a răspunderii statului austriac pentru prejudiciile suferite de agenții ÖBB PV ca urmare a aplicării regimului de calcul discriminatoriu anterior.

V. Concluzie

72. Având în vedere toate considerațiile care precedă, propunem Curții să declare inadmisibilă a doua întrebare preliminară și să răspundă la prima întrebare preliminară în sensul că articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum reglementarea în discuție în litigiul principal, care, în scopul de a elimina o discriminare pe motive de vârstă constatată de Curte prin două hotărâri succesive, prevede reîncadrarea agenților contractuali din sectorul public în serviciu într-un nou sistem de remunerare întemeiat pe criterii nediscriminatorii de contabilizare a perioadelor de activitate anterioare, dar care, în vederea aplicării unei dispoziții vizând protejarea drepturilor dobândite ale agenților reîncadrați prin înghețarea salariului încasat de aceștia la o anumită dată anterioară intrării în vigoare a reglementării menționate, face ca nivelul unui astfel de salariu să depindă de aplicarea criteriilor de contabilizare discriminatorii ale regimului de calcul anterior.

⁴⁶ A se vedea Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 101).

⁴⁷ A se vedea Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 98).