



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

8 mai 2019*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Interdicția oricărei discriminări pe motive de vârstă – Directiva 2000/78/CE – Excluderea experienței profesionale dobândite înaintea vârstei de 18 ani – Sistem nou de salarizare și de promovare – Menținerea diferenței de tratament – Libera circulație a lucrătorilor – Articolul 45 TFUE – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Articolul 7 alineatul (1) – Reglementare națională care prevede o luare în calcul parțială a perioadelor de activitate anterioare”

În cauza C-24/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria), prin decizia din 19 decembrie 2016, primită de Curte la 18 ianuarie 2017, în procedura

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

împotriva

Republik Österreich,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă a Curții, îndeplinind funcția de președinte al Camerei întâi, și domnii A. Arabadjiev (raportor), E. Regan, C. G. Fernlund și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,

grefier: domnul K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 12 septembrie 2018,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, de M. Riedl și de V. Treber-Müller, Rechtsanwälte;
- pentru guvernul austriac, de G. Hesse și de J. Schmoll, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și de D. Martin, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 6 decembrie 2018,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: germana.

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 45 TFUE, a articolelor 21 și 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), a articolului 7 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii (JO 2011, L 141, p. 1), precum și a articolelor 1, 2, 6 și 17 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Confederația austriacă a sindicatelor, Sindicatul funcției publice, denumit în continuare „Gewerkschaftsbund”), pe de o parte, și Republik Österreich (Republica Austria), pe de altă parte, în legătură cu legalitatea sistemului federal de remunerare și de promovare a agenților contractuali ai funcției publice adoptat de legiuitorul austriac pentru a pune capăt unei discriminări pe motive de vârstă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Regulamentul nr. 492/2011

- 3 Capitolul I din Regulamentul nr. 492/2011, intitulat „Încadrarea în muncă, egalitatea de tratament și familia lucrătorilor”, cuprinde secțiunea 2 referitoare la desfășurarea activității salariale și egalitatea de tratament. În această secțiune figurează articolul 7, care prevede la alineatul (1):

„Lucrătorul resortisant al unui stat membru nu poate fi tratat diferit, pe teritoriul celorlalte state membre, față de lucrătorii naționali, pe criteriile de cetățenie, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și de muncă și, în special, în ceea ce privește remunerarea, concedierea și, în cazul în care rămâne fără un loc de muncă, reintegrarea profesională și reangajarea.”

Directiva 2000/78

- 4 Potrivit articolului 1, Directiva 2000/78 „are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”.
- 5 Articolul 2 din această directivă prevede:

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

- (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 sau

[...]”

6 Articolul 6 din directiva menționată prevede:

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

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

- (a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;
- (b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;
- (c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.

(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.”

7 Articolul 17 din aceeași directivă prevede:

„Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 2 decembrie 2003, iar toate modificările ulterioare aferente, în cel mai scurt timp.”

Dreptul austriac

- 8 Instanța de trimitere arată că legislația națională în materie de salarizare și de promovare a agenților contractuali ai statului a fost modificată în numeroase rânduri întrucât anumite dispoziții contraveneau dreptului Uniunii. Noul sistem de salarizare și de promovare a acestor agenți, rezultat din modificările legislative promulgate în cursul anilor 2015 și 2016, ar tinde să pună capăt unei discriminări pe motive de vârstă care rezulta din sistemul de salarizare și de promovare anterior în vigoare.

Legea privind statutul agenților contractuali

- 9 Articolul 19 din Vertragsbedienstetengesetz 1948 (Legea privind statutul agenților contractuali din 1948), astfel cum a fost modificată prin Legea federală din 30 august 2010 (BGBl. I, 82/2010) (denumită în continuare „Legea privind statutul agenților contractuali”), prevedea la alineatul (1):

„La promovare se va ține seama de data de referință. Dacă nu se prevede altfel, perioada de activitate necesară pentru promovarea în a doua treaptă salarială din cadrul fiecărei grupe de încadrare în muncă este de cinci ani, respectiv de doi ani pentru promovarea în celelalte trepte.”

- 10 Articolul 26 alineatul (1) din Legea privind statutul agenților contractuali prevedea:

„Sub rezerva restricțiilor enunțate la alineatele (4)-(8), data de referință pentru promovare se stabilește prin devansarea datei angajării cu perioadele ulterioare datei de 30 iunie din anul în cursul căruia, după intrarea în primul ciclu de studiu, au fost realizați sau ar fi trebuit să fie realizați nouă ani de studii:

1. perioadele enumerate la alineatul (2) sunt luate în considerare în totalitate;
2. alte perioade [...]

Legea privind statutul agenților contractuali modificată

- 11 În vederea remedierii discriminării pe motive de vârstă constatate în Hotărârea Curții din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), și în Hotărârea Curții din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), Legea privind statutul agenților contractuali a fost modificată cu efect retroactiv prin Bundesbesoldungsreform 2015 (Legea federală privind reforma salarială din 2015, BGBl. I, 32/2015) și prin Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (Legea privind reforma salarială din 2016, BGBl. I, 104/2016) (denumită în continuare „Legea privind statutul agenților contractuali modificată”).

- 12 Sub titlul „Încadrarea și promovarea”, articolul 19 din Legea privind statutul agenților contractuali modificată prevede la alineatul (1):

„[...] Încadrarea și promovarea se realizează în funcție de vechimea în treapta salarială.”

- 13 Potrivit articolului 26 din Legea privind statutul agenților contractuali modificată, intitulat „Vechimea în treapta salarială”:

„(1) Vechimea în treapta salarială constă în durata perioadelor de activitate realizate care pot fi luate în considerare pentru promovare, la care se adaugă durata perioadelor de activitate anterioare care trebuie luate în considerare.

(2) Perioadele de activitate anterioare care trebuie luate în considerare la stabilirea vechimii în treapta salarială sunt perioadele:

1. realizate în cadrul unui raport de muncă cu o colectivitate teritorială sau cu o administrație locală dintr-un stat membru al Spațiului Economic European, din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană;
2. realizate în cadrul unui raport de muncă cu un organ al Uniunii Europene sau cu o organizație internațională din care face parte Austria;
3. în care funcționarul a avut dreptul la o pensie de invaliditate în temeiul Heeresversorgungsgesetz (Legea privind pensiile cadrelor militare), precum și

4. de executare a
- a) stagiului militar [...]
 - b) stagiului de instruire [...]
 - c) stagiului civil [...]
 - d) unui stagiu militar obligatoriu, unui alt stagiu militar de instruire similar sau unui stagiu civil alternativ obligatoriu într-unul dintre statele membre ale Spațiului Economic European, în Republica Turcia sau în Confederația Elvețiană.

[...]

(3) Pe lângă perioadele enumerate la alineatul (2), sunt luate în considerare ca perioade de activitate anterioare perioadele în care s-a exercitat o activitate profesională relevantă sau un stagiu de practică relevant în cadrul administrației publice până la maximum zece ani. [...]"

- 14 Articolul 94a din Legea privind statutul agenților contractuali modificată prevede că, la reîncadrarea agenților contractuali în serviciu în noul sistem de salarizare și de promovare, se aplică articolele 169c, 169d și 169e din Gehaltsgesetz 1956 (Legea privind salariile din 1956, BGBl. 54/1956), astfel cum a fost modificată prin Legea federală privind reforma salarială din 2015 și prin Legea privind reforma salarială din 2016 (denumită în continuare „Legea privind salarizarea modificată”), care privesc reîncadrarea în acest nou sistem a funcționarilor deja în serviciu.
- 15 În aplicarea articolului 100 alineatul (70) punctul 3 din Legea privind statutul agenților contractuali modificată, articolele 19 și 26 din această lege, inclusiv titlurile lor, intră în vigoare în versiunea Legii federale privind reforma salarială din 2015, publicată în BGBl. I, 32/2015, „la 1 iulie 1948; toate versiunile acestor dispoziții publicate anterior datei de 11 februarie 2015 nu mai pot fi aplicate în procedurile în curs sau viitoare”.

Legea privind salarizarea modificată

- 16 Potrivit articolului 169c din Legea privind salarizarea modificată:

„(1) Toți funcționarii din categoriile de încadrare în muncă și salariale enumerate la articolul 169d care sunt în serviciu la data de 11 februarie 2015 vor fi reîncadrați în noul sistem de salarizare creat prin prezenta lege federală potrivit următoarelor dispoziții numai pe baza salariilor anterioare. Mai întâi, funcționarii vor fi încadrați pe baza salariului anterior în treapta de salarizare a noului sistem în care se acordă acest salariu. [...]

(2) Reîncadrarea funcționarilor în noul sistem de salarizare are loc prin stabilirea paușală a vechimii lor în treapta de salarizare. Pentru stabilirea paușală a vechimii se are în vedere quantumul de reîncadrare. Quantumul de reîncadrare reprezintă salariul integral, fără eventualele promovări extraordinare, avut în vedere la calcularea remunerației lunare a funcționarului aferente lunii februarie a anului 2015 (luna de reîncadrare). [...]

(2a) Se va avea în vedere ca quantum de reîncadrare quantumul salariului corespunzător treptei de salarizare relevante pentru drepturile salariale plătite pentru luna în care are loc reîncadrarea (potrivit fluturașului de salariu). În acest sens, nu se va aprecia corectitudinea salariului nici din punctul de vedere al temeiului și nici din punctul de vedere al quantumului acestuia. La stabilirea quantumului de reîncadrare se va ține seama de rectificarea ulterioară a drepturilor salariale plătite, doar în măsura în care

1. au fost îndreptate erori materiale survenite la introducerea datelor într-un sistem electronic de prelucrare a datelor și

2. datele introduse în mod eronat diferă în mod evident de cele care trebuiau introduse, astfel cum o dovedesc documentele deja existente la momentul introducerii.

(2b) În cazul în care încadrarea reală conform fluturașului de salariu are un quantum mai redus față de încadrarea protejată prin lege, la cererea funcționarului se va ține cont de încadrarea protejată prin lege pentru stabilirea salariului de reîncadrare, dacă datorită existenței unei încadrări provizorii nu trebuie să se procedeze potrivit articolului 169d alineatul (5). Încadrarea protejată prin lege este cea treaptă salarială care rezultă potrivit datei de referință. Data de referință este cea rezultată din devansarea primei zile a lunii de reîncadrare cu următoarele perioade:

1. perioadele care, până la începerea lunii de reîncadrare, au fost luate în considerare în mod valabil drept perioade de activitate anterioare, în măsura în care au fost realizate după împlinirea vârstei de 18 ani și în măsura în care și-au produs efectele pentru promovare, precum și
2. perioadele realizate din data angajării, în măsura în care și-au produs efectele pentru promovare.

Devansarea cu alte perioade este exclusă. Pentru câte doi ani trecuți de la data de referință, încadrarea protejată prin lege este treapta salarială imediat următoare. O treaptă salarială se consideră atinsă la data de 1 ianuarie sau 1 iulie care urmează după împlinirea perioadei de doi ani, în măsura în care la acea dată nu a fost amânată sau blocată promovarea. Termenul de doi ani se consideră executat la 1 ianuarie, respectiv la 1 iulie și în cazul în care se realizează înainte de data de 31 martie, respectiv de 30 septembrie.

(2c) Alineatele (2a) și (2b) transpun articolele 2 și 6 din [Directiva 2000/78] în legislația austriacă din domeniul statutului funcționarilor federali și al cadrelor didactice aflate în serviciul landurilor, astfel cum au fost interpretate de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene în 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). Prin urmare, se definesc modalitățile de reîncadrare într-un nou sistem de salarizare a funcționarilor care au fost titularizați anterior intrării în vigoare a reformei salariale din 2015 și se prevede, pe de o parte, că treapta salarială în care aceștia vor fi încadrați este determinată doar pe baza quantumului salariului pe care îl primeau în temeiul sistemului de salarizare anterior, deși acesta se întemeia pe o discriminare legată de vârsta funcționarului, și, pe de altă parte, că promovarea ulterioară într-o treaptă salarială superioară va fi determinată exclusiv în funcție de experiența profesională dobândită de la intrarea în vigoare a reformei salariale din anul 2015.

(3) Vechimea în treapta de salarizare a funcționarului reîncadrat se va stabili pornind de la perioada necesară pentru avansarea din prima treaptă de salarizare (începând cu prima zi) în treapta de salarizare a aceleiași categorii de încadrare în muncă, pentru care, în versiunea în vigoare la 12 februarie 2015, este prevăzut salariul mai redus cu o treaptă, față de salariul avut în vedere ca quantum de reîncadrare. Dacă quantumul de reîncadrare este egal cu salariul cel mai mic stabilit pentru o treaptă salarială din cadrul aceleiași categorii de încadrare în muncă, se va avea în vedere această treaptă salarială. Toate sumele de comparat se vor rotunji la unitatea în euro cea mai apropiată.

(4) Vechimea în treapta de salarizare stabilită conform alineatului (3) se prelungește cu perioada cuprinsă între data ultimei promovări într-o treaptă salarială mai mare și trecerea lunii de reîncadrare, în măsura în care aceasta este aplicabilă pentru promovare.

[...]

(6) [...] În cazul în care noul salariu al funcționarului este mai mic decât cuantumul de reîncadrare, o primă de menținere egală cu diferența de salariu, luată în considerare la calcularea pensiei pentru limită de vârstă, îi este plătită ca primă suplimentară [...], până ce ajunge la o treaptă de salarizare superioară cuantumului de reîncadrare. Compararea sumelor include eventualele sporuri de vechime sau avansurile excepționale.

[...]

(9) Pentru a proteja așteptările legate de viitoarea promovare, de promovarea excepțională sau de sporul de vechime în vechiul sistem de salarizare, o primă de menținere, luată în considerare la calcularea pensiei pentru limită de vârstă, se plătește funcționarului ca primă suplimentară [...], de îndată ce ajunge la treapta tranzitorie [...].

[...]”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 17 Litigiul principal opune Gewerkschaftsbund, sindicat care reprezintă, printre altele, agenții contractuali ai funcției publice, Republicii Austria, în calitate de angajator.
- 18 Gewerkschaftsbund a formulat o acțiune la Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria), în temeiul articolului 54 alineatul (2) din Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (Legea privind competențele și procedura în domeniul securității sociale și al dreptului muncii), având ca obiect constatarea faptului că noul sistem de salarizare și de promovare a agenților contractuali este contrar dreptului Uniunii.
- 19 În susținerea acțiunii formulate, Gewerkschaftsbund a arătat că discriminarea pe motive de vârstă care rezultă din vechiul sistem de remunerare și de promovare era menținută de noul sistem, pentru motivul că remunerația datorată pentru luna februarie a anului 2015 este luată în considerare ca punct de referință de noul sistem pentru efectuarea reîncadrării salariale a agenților contractuali în cauză. Acesta a adăugat că suprimarea retroactivă a „datei de referință în vederea promovării”, care era până atunci aplicabilă acestor agenți, îi priva pe aceștia de posibilitatea de a controla legalitatea respectivei remunerații.
- 20 Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) ridică, pe de o parte, problema dacă sunt compatibile cu dreptul Uniunii modalitățile de reîncadrare a agenților contractuali din vechiul sistem de remunerare și de promovare în noul sistem, în special prin aceea că nu prevede nicio compensație financiară pentru agenții contractuali defavorizați și că noul sistem împiedică agenții contractuali reîncadrați să obțină o reexaminare a datei lor de referință potrivit normelor vechiului sistem de remunerare și de promovare.
- 21 Pe de altă parte, instanța de trimitere ridică problema compatibilității cu dreptul Uniunii a normelor noului sistem de salarizare și de promovare potrivit cărora experiența profesională anterioară este luată în considerare potrivit unor modalități care diferă în funcție de angajatorul la care a fost dobândită.
- 22 Această instanță arată că Legea privind salarizarea modificată urmărește să evite scăderi importante ale nivelului de remunerare a agenților contractuali reîncadrați. Instanța menționată adaugă că această reformă răspunde de asemenea unui obiectiv de neutralitate în materie de costuri. Pe de altă parte, din cauza numărului foarte mare de agenți contractuali vizați, nu ar fi fost posibil să se realizeze, într-un termen scurt, o examinare individuală a situației fiecăruia dintre acești agenți, prealabilă reîncadrării lor.

- 23 Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) apreciază că există o diferență importantă între reforma rezultată din Legea privind salarizarea modificată și sistemele de salarizare pe care Curtea le-a examinat în cauzele în care s-au pronunțat 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), precum și Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561). Mai precis, potrivit acestei instanțe, sistemul de salarizare și de promovare în discuție în aceste cauze era discriminatoriu pe motive de vârstă, din moment ce se lua în considerare vârsta angajaților ca criteriu de referință. Așadar, nicio categorie de angajați nu ar fi fost favorizată. Astfel, toți angajații în serviciu sau cel puțin o mare parte dintre ei ar fi fost afectați de fostul sistem discriminatoriu. În schimb, în cauza principală, sub imperiul vechiului sistem de remunerare și de promovare, a fost defavorizată o categorie de agenți contractuali, și anume categoria agenților contractuali care au dobândit o experiență înaintea vârstei de 18 ani.
- 24 În cadrul noului sistem de salarizare și de promovare, acești agenți contractuali nu ar putea obține o reexaminare a datei de referință astfel cum rezultă aceasta din aplicarea normelor vechiului sistem de remunerare și de promovare. Însă acest nou sistem de salarizare și de promovare nu i-ar priva de dreptul de a introduce în fața unei instanțe o cale de atac efectivă în vederea controlării validității unei norme a acestui regim din perspectiva dreptului Uniunii și a dreptului constituțional austriac.
- 25 În aceste împrejurări, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) a) Dreptul Uniunii, în special articolele 1, 2 și 6 din [Directiva 2000/78] coroborate cu articolul 21 din [cartă], trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale prin intermediul căreia (în ceea ce privește luarea în considerare a perioadelor de activitate desfășurate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani) un sistem de remunerare discriminatoriu pe motive de vârstă este înlocuit printr-un nou sistem de remunerare, dar reîncadrarea angajaților activi în noul sistem de remunerare are loc prin aplicarea retroactivă a noului sistem începând cu data intrării în vigoare a legii originare, iar prima încadrare în noul sistem de remunerare se realizează pe baza salariului plătit efectiv conform vechiului sistem de remunerare pentru o anumită lună de reîncadrare (februarie 2015), cu consecința că vechea discriminare pentru motive de vârstă subzistă în privința efectelor sale financiare?
- b) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare [litera a)]:

Dreptul Uniunii, în special articolul 17 din [Directiva 2000/78], trebuie interpretat în sensul că angajații activi care, în vechiul sistem de remunerare, au suferit o discriminare în ceea ce privește luarea în considerare a perioadelor de activitate anterioare împlinirii vârstei de 18 ani trebuie să primească o compensație financiară, în cazul în care această discriminare pe motive de vârstă își produce efectele financiare și după reîncadrarea în noul sistem de remunerare?

- c) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare [litera a)]:

Dreptul Uniunii, în special articolul 47 din [cartă], trebuie interpretat în sensul că dreptul fundamental la protecție jurisdicțională efectivă garantat de acest articol se opune unei reglementări naționale care prevede că vechiul sistem de remunerare discriminatoriu nu se mai aplică în procedurile în curs și în procedurile viitoare și că reîncadrarea salarială a angajaților în funcție în noul regim de remunerare se realizează exclusiv pe baza salariului determinat, respectiv plătit, pentru luna în care are loc reîncadrarea?

- 2) Dreptul Uniunii, în special [articolul] 45 TFUE, [articolul] 7 alineatul (1) din Regulamentul [nr. 492/2011] și articolul 20 și următorul din [cartă], trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări care prevede că perioadele anterioare de activitate ale unui agent contractual sunt luate în considerare:
- în întregime, în cazul în care agentul a avut un raport de muncă cu o colectivitate teritorială sau cu o administrație locală dintr-un stat membru al Spațiului Economic European, din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană, cu un organism al Uniunii Europene sau cu o organizație internațională din care face parte Austria etc.;
 - timp de cel mult zece ani, în cazul în care agentul a avut un raport de muncă cu un alt angajator și numai dacă activitatea desfășurată sau practica administrativă este relevantă în activitatea de angajat?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare litera a)

- 26 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească în esență dacă articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78 coroborate cu articolul 21 din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care intră în vigoare în mod retroactiv și care, în vederea înlăturării unei discriminări pe motive de vârstă, prevede o reîncadrare a agenților contractuali în serviciu într-un nou sistem de salarizare și de promovare în cadrul căruia prima încadrare a acestor agenți contractuali este determinată în funcție de ultima lor remunerație primită în temeiul sistemului anterior.
- 27 În primul rând, trebuie să se verifice dacă reglementarea națională luată în considerare cuprinde un tratament diferențiat în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
- 28 În această privință, trebuie amintit că, potrivit acestei dispoziții, prin „principiul egalității de tratament” se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din aceasta precizează că, în scopul alineatului (1), o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană într-o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din directiva amintită.
- 29 În cauza principală, categoriile de persoane pertinente pentru această comparație sunt, pe de o parte, agenții contractuali în serviciu la momentul reîncadrării a căror experiență profesională a fost, fie chiar și în parte, dobândită înaintea împlinirii vârstei de 18 ani (denumiți în continuare „agenții contractuali defavorizați de vechiul sistem”) și, pe de altă parte, cei care au obținut, după această vârstă, o experiență de aceeași natură și de o durată comparabilă (denumiți în continuare „agenții contractuali favorizați de vechiul sistem”).
- 30 Din dosarul de care dispune Curtea reiese că legiuitorul austriac a introdus, prin adoptarea articolului 169c din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată, un mecanism de reîncadrare efectuată în funcție de un „cuanțum de reîncadrare” calculat potrivit normelor sistemului anterior. Mai precis, acest „cuanțum de reîncadrare”, care, potrivit articolului 169c alineatul (2) din această lege, este hotărâtor pentru stabilirea globală a vechimii agenților contractuali reîncadrați în grila de salarizare, este calculat pe baza remunerației plătite acestor agenți în luna care precedă reîncadrarea lor în noul sistem.

- 31 Or, din dosarul de care dispune Curtea reiese că vechiul sistem de remunerare și de promovare prezintă caracteristici analoge celor ale sistemului în discuție în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359).
- 32 În această privință, Curtea a declarat în această hotărâre că o reglementare națională care, pentru a pune capăt unei discriminări pe motive de vârstă față de funcționari, ia în calcul perioade de studii și de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, însă care, în același timp, introduce numai în privința funcționarilor care sunt victime ale acestei discriminări o prelungire cu trei ani a duratei necesare unei promovări de la prima la a doua treaptă din fiecare categorie de încadrare în muncă și din fiecare categorie salarială, menține o discriminare directă întemeiată pe vârstă, în sensul articolului 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) și al articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
- 33 Pe de altă parte, trebuie arătat că din înșiși termenii utilizați la articolul 169c alineatul (2c) din Legea privind salarizarea modificată reiese că vechiul sistem de salarizare și de promovare se baza pe o discriminare pe motive de vârstă a agenților contractuali.
- 34 În aceste condiții, un mecanism de reîncadrare, precum cel instituit prin Legea privind salarizarea funcționarilor modificată, expus la punctul 30 din prezenta hotărâre, poate menține efectele produse de vechiul sistem de salarizare și de promovare, din cauza legăturii pe care o stabilește între ultimul salariu primit în aplicarea acestui sistem și încadrarea în noul sistem de salarizare și de promovare.
- 35 În consecință, trebuie să se considere că articolul 169c din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată menține o diferență de tratament între agenții contractuali defavorizați de vechiul sistem și agenții contractuali favorizați de acesta, din moment ce cuantumul remunerației care va fi primit de cei dintâi va fi inferior celui care va fi plătit celor din urmă numai din cauza vârstei pe care o aveau la data recrutării lor, deși se află în situații comparabile (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, punctul 40).
- 36 Este necesar să se examineze, într-o a doua etapă, dacă această diferență de tratament poate fi justificată din perspectiva articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
- 37 Articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 precizează că statele membre pot prevedea că tratamentul diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de obiective legitime, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele destinate să realizeze aceste obiective sunt corespunzătoare și necesare.
- 38 Curtea a statuat în mod repetat că statele membre dispun de o marjă largă 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 ceea ce privește definirea măsurilor prin care acest obiectiv poate fi realizat (Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 34 și jurisprudența citată).
- 39 În acest context, instanța de trimitere arată că reglementarea în discuție în litigiul principal este, înainte de toate, destinată să stabilească un sistem de salarizare și de promovare nediscriminatoriu. Această instanță precizează că respectiva reglementare urmărește obiective de neutralitate financiară, de economie administrativă, de respectare a drepturilor dobândite și de protecție a încrederii legitime.
- 40 În ceea ce privește, pe de o parte, obiectivul de neutralitate financiară a reglementării naționale în discuție în litigiul principal, trebuie amintit că dreptul Uniunii nu se opune ca statele membre să țină seama de considerente bugetare, în paralel cu considerentele de ordin politic, social sau demografic, atât timp cât prin aceasta statele respectă în special principiul general al interzicerii discriminărilor în funcție de vârstă. În această privință, deși considerente de ordin bugetar pot sta la baza unor opțiuni de politică socială ale unui stat membru și pot influența natura sau întinderea măsurilor pe care

acesta dorește să le adopte, numai astfel de considerente nu pot reprezenta un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Același lucru este valabil în ceea ce privește considerațiile de ordin administrativ menționate de instanța de trimitere și de guvernul austriac (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 36).

- 41 În ceea ce privește, pe de altă parte, respectarea drepturilor dobândite și protecția încrederii legitime a agenților contractuali favorizați de regimul anterior referitor la remunerație, este necesar să se arate că acestea 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 unei diferențe de tratament în funcție de vârstă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer C-530/13, EU:C:2014:2359, punctul 42).
- 42 Aceste obiective nu pot justifica însă o măsură care menține definitiv, fie și numai pentru anumite persoane, un tratament diferențiat în funcție de vârstă pe care reforma din care această măsură face parte urmărește să o elimine. O astfel de măsură nu este aptă să instituie un sistem nediscriminatoriu pentru categoria persoanelor defavorizate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 39 și jurisprudența citată).
- 43 În speță, articolul 169c din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată prevede diferite mecanisme pentru a evita o diminuare semnificativă a remunerației agenților contractuali reîncadrați. Printre aceste mecanisme figurează plata unei prime de menținere egală cu diferența dintre cuantumul noului salariu primit de agentul contractual reîncadrat și cuantumul de reîncadrare. Această primă de menținere se acordă în temeiul faptului că, ca urmare a reîncadrării sale, agentul contractual este afectat unei grile de salarizare din noul sistem de salarizare și de promovare căreia îi corespunde un nivel al salariului imediat inferior celui pe care îl primea ultima dată în aplicarea vechiului sistem. De asemenea, printre mecanismele menționate figurează majorarea de la 6 la 18 luni a vechimii în grila de salarizare a agentului contractual reîncadrat.
- 44 Or, astfel cum a precizat guvernul austriac în ședință, toate aceste mecanisme se aplică, fără deosebire, tuturor agenților contractuali care au fost reîncadrați în mod global în noul sistem de salarizare și de promovare, indiferent dacă au fost defavorizați sau nu de vechiul sistem de remunerare și de promovare.
- 45 În aceste condiții, trebuie să se considere că, spre deosebire de cauzele în care s-au pronunțat 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), precum și Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), în care diferența de remunerație dintre cele două categorii de agenți în discuție în aceste cauze s-a atenuat sau chiar, în anumite cazuri, a dispărut în mod progresiv, din dosarul prezentat Curții în prezenta cauză nu reiese că mecanismele prevăzute de reglementarea în discuție în litigiul principal permit o convergență progresivă a tratamentului rezervat agenților contractuali defavorizați de vechiul sistem către tratamentul acordat agenților contractuali favorizați, astfel încât primii să beneficieze pe termen mediu sau chiar pe termen scurt de o recuperare a avantajelor acordate celor din urmă. Respectivemele mecanisme nu au, așadar, ca efect atenuarea, la finele unei perioade determinate, diferenței de remunerare care există între agenții contractuali favorizați și agenții contractuali defavorizați.
- 46 Astfel, reglementarea în discuție în litigiul principal nu este aptă să stabilească un sistem nediscriminatoriu pentru agenții contractuali defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare. Dimpotrivă, aceasta menține în privința lor discriminarea pe motive de vârstă instituită de sistemul anterior.
- 47 Din ansamblul considerațiilor care precedă rezultă că trebuie să se răspundă la prima întrebare litera a) că articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78 coroborate cu articolul 21 din la cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care intră

în vigoare în mod retroactiv și care, pentru a pune capăt unei discriminări pe motive de vârstă, prevede o reîncadrare a agenților contractuali în serviciu într-un nou sistem de salarizare și de promovare în cadrul căruia prima încadrare a acestor agenți contractuali este determinată în funcție de ultima lor remunerație primită în temeiul sistemului anterior.

Cu privire la prima întrebare litera b)

- 48 Prima întrebare litera b) a instanței de trimitere vizează articolul 17 din Directiva 2000/78.
- 49 Trebuie amintit că, potrivit articolului 17 din Directiva 2000/78, statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform acestei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive.
- 50 Reiese din jurisprudența Curții că acest articol are ca obiect să impună statelor membre sarcina de a stabili un regim al sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în vederea transpunerii acestei directive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, punctul 61).
- 51 Or, în cauza principală, din dosarul de care dispune Curtea nu reiese că sunt în cauză încălcări ale dispozițiilor naționale adoptate în vederea transpunerii directivei menționate.
- 52 Interpretarea articolului 17 din Directiva 2000/78 nu este, așadar, necesară în vederea soluționării litigiului principal.
- 53 În conformitate cu posibilitatea recunoscută de o jurisprudență constantă a Curții și în special de Hotărârea din 21 septembrie 2017, Beshkov (C-171/16, EU:C:2017:710, punctul 33 și jurisprudența citată), trebuie reformulată prima întrebare litera b) ca vizând în esență aspectul dacă dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că, din moment ce a fost constatată o discriminare, contrară dreptului Uniunii, și atât timp cât nu au fost adoptate măsuri de restabilire a egalității de tratament, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, restabilirea egalității de tratament implică să li se acorde agenților contractuali defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia agenții contractuali favorizați de acest sistem, atât în ceea ce privește luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, cât și promovarea în grila de salarizare, și, pe cale de consecință, să li se acorde agenților contractuali discriminați o compensație financiară.
- 54 În această privință, este necesar să se arate că, în temeiul unei jurisprudențe constante a Curții, este de competența instanțelor naționale, ținând seama de ansamblul normelor din dreptul național și în aplicarea metodelor de interpretare recunoscute de acesta, să decidă dacă și în ce măsură o dispoziție națională poate fi interpretată în conformitate cu Directiva 2000/78 fără a efectua o interpretare *contra legem* a acestei dispoziții naționale (Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 74).
- 55 Neputându-se proceda la o interpretare și la o aplicare a reglementării naționale conforme cu cerințele acestei directive, trebuie amintit că, în temeiul principiului supremației dreptului Uniunii, de care beneficiază și principiul nediscriminării pe motive de vârstă, trebuie înlăturată aplicarea unei reglementări naționale contrare care intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii (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 89).
- 56 Tot potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cazurile de discriminare contrare dreptului Uniunii, atât timp cât nu au fost adoptate măsuri care să restabilească egalitatea de tratament, respectarea principiului egalității nu poate fi asigurată decât acordându-le persoanelor din categoria

defavorizată aceleași avantaje ca cele de care beneficiază persoanele din categoria privilegiată. Persoanele defavorizate trebuie puse astfel în aceeași situație cu persoanele care beneficiază de avantajul vizat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 79 și jurisprudența citată).

- 57 În această ipoteză, instanța națională este ținută să înlăture orice dispoziție națională discriminatorie, fără a trebui să solicite sau să aștepte eliminarea prealabilă a acesteia de către legiuitor, și să aplice categoriei persoanelor care sunt defavorizate același regim ca cel de care beneficiază persoanele din cealaltă categorie. Această obligație îi revine independent de existența, în dreptul intern, a unor dispoziții care îi conferă competența să o facă (Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 80 și jurisprudența citată).
- 58 Cu toate acestea, o astfel de soluție are vocație să se aplice doar în prezența unui sistem de referință valabil (Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 81 și jurisprudența citată).
- 59 În speță, pe de o parte, astfel cum reiese din răspunsul la prima întrebare litera a) și mai precis din cuprinsul punctelor 32 și 33 din prezenta hotărâre, normele vechiului sistem de remunerare și de promovare instituiau o discriminare directă pe motive de pe vârstă, în sensul Directivei 2000/78.
- 60 Pe de altă parte, regulile de remunerare și de promovare aplicabile agenților contractuali favorizați sunt cele care ar permite agenților contractuali defavorizați să avanseze în grad fără nicio discriminare.
- 61 În consecință, atât timp cât nu au fost adoptate măsuri de restabilire a egalității de tratament, restabilirea acesteia, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, implică să li se acorde agenților contractuali defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia agenții contractuali favorizați de acest sistem, atât în ceea ce privește luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, cât și promovarea în grila de salarizare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 48).
- 62 Rezultă de asemenea că un agent contractual defavorizat de vechiul sistem de salarizare și de promovare este îndreptățit să obțină plata, de către angajatorul său, a unei compensații în valoarea diferenței dintre cuantumul remunerației pe care agentul contractual în cauză ar fi trebuit să o primească dacă nu ar fi fost tratat în mod discriminatoriu și cuantumul remunerației pe care a primit-o efectiv.
- 63 Trebuie amintit că considerațiile care figurează la punctele 61 și 62 din prezenta hotărâre sunt valabile doar atât timp cât legiuitorul național nu a adoptat măsuri care să restabilească egalitatea de tratament (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 87).
- 64 Astfel, este necesar să se considere că, deși, în conformitate cu articolul 16 din Directiva 2000/78, statele membre au obligația de a anula actele cu putere de lege și actele administrative care contravin principiului egalității de tratament, acest articol nu le impune însă adoptarea anumitor măsuri în caz de încălcare a interdicției discriminării, ci le lasă libertatea de a o alege, dintre diferitele soluții apte să asigure realizarea obiectivului pe care îl urmărește, pe cea care li se pare cea mai bine adaptată în acest scop, în funcție de situațiile care pot apărea (Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 88).
- 65 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare litera b) că, în ipoteza în care dispozițiile naționale nu pot fi interpretate într-un mod care să fie conform Directivei 2000/78, instanța națională este ținută să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din această directivă și să garanteze efectul deplin al acesteia, lăsând

neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție națională contrară. Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că, din moment ce a fost constatată o discriminare, contrară dreptului Uniunii, și atât timp cât nu au fost adoptate măsuri de restabilire a egalității de tratament, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, restabilirea egalității de tratament implică să li se acorde agenților contractuali defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia agenții contractuali favorizați de acest sistem, atât în ceea ce privește luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, cât și promovarea în grila de salarizare, și, pe cale de consecință, să li se acorde agenților contractuali discriminați o compensație financiară în valoarea diferenței dintre cuantumul remunerației pe care agentul contractual în cauză ar fi trebuit să o primească dacă nu ar fi fost tratat în mod discriminatoriu și cuantumul remunerației pe care a primit-o efectiv.

Cu privire la prima întrebare litera c)

- 66 Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare, litera a), nu este necesar să se răspundă la prima întrebare litera c).

Cu privire la a doua întrebare

- 67 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia, pentru a stabili vechimea unui agent contractual în grila de salarizare, se iau în considerare în totalitate perioadele de activitate anterioare realizate în cadrul unui raport de muncă cu o colectivitate teritorială sau cu o administrație locală dintr-un stat membru al Spațiului Economic European, din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană, cu un organ al Uniunii Europene sau cu o organizație internațională din care face parte Austria sau cu alte entități similare, în timp ce orice altă perioadă de activitate anterioară nu este luată în considerare decât în limita a zece ani și în măsura în care este relevantă.
- 68 În această privință, trebuie amintit că articolul 45 alineatul (2) TFUE prevede că libera circulație a lucrătorilor implică eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă.
- 69 Curtea a decis că articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 nu constituie decât expresia particulară a principiului nediscriminării consacrat la articolul 45 alineatul (2) TFUE în domeniul specific al condițiilor de încadrare în muncă, precum și al condițiilor de muncă și trebuie, în consecință, să fie interpretat în același mod precum acest din urmă articol (Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 23).
- 70 În acest context, trebuie subliniat că principiul egalității de tratament înscris atât la articolul 45 TFUE, cât și la articolul 7 din Regulamentul nr. 492/2011 interzice nu numai discriminările evidente, întemeiate pe naționalitate sau cetățenie, ci și orice forme disimulate de discriminare care, prin aplicarea altor criterii de diferențiere, conduc, în fapt, la același rezultat (Hotărârea din 2 martie 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punctul 35).
- 71 Astfel, o dispoziție de drept național, deși este aplicabilă fără a face distincție în funcție de cetățenie, trebuie considerată ca fiind indirect discriminatorie dacă, prin însăși natura sa, îi poate afecta mai mult pe lucrătorii migranți decât pe cei naționali și, în consecință, dacă prezintă riscul de a-i defavoriza în special pe primii, exceptând cazul în care este justificată în mod obiectiv și proporțională cu obiectivul urmărit (Hotărârea din 2 martie 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punctul 36).

- 72 În speță, pe de o parte, este evident că reglementarea în discuție în litigiul principal se aplică agenților contractuali fără deosebire întemeiată pe cetățenia lor.
- 73 Prin urmare, nu rezultă că o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal instituie o diferență de tratament fondată direct pe cetățenie, în sensul articolului 45 TFUE și al articolului 7 din Regulamentul nr. 492/2011.
- 74 Pe de altă parte, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 91 din concluzii, criteriul pe baza căruia se efectuează diferența de tratament este acela dacă agentul contractual în cauză și-a desfășurat activitățile a căror luare în considerare o solicită la angajatorii enumerați la articolul 26 alineatul (2) din Legea privind statutul agenților contractuali modificată sau la cei prevăzuți la alineatul (3) al acestui articolul, indiferent de statul membru pe teritoriul căruia le-a desfășurat.
- 75 Or, un asemenea criteriu nu pare susceptibil să îi afecteze mai mult pe lucrătorii altor state membre decât pe lucrătorii austrieci.
- 76 Însă trebuie amintit că, potrivit jurisprudenței Curții, prevederile naționale care împiedică sau descurajează un lucrător resortisant al unui stat membru să își părăsească statul de origine pentru a-și exercita dreptul la liberă circulație constituie obstacole în calea acestei libertăți, chiar dacă acestea se aplică indiferent de cetățenia lucrătorilor în cauză (Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 30).
- 77 În această privință trebuie adăugat că ansamblul dispozițiilor din Tratatul FUE referitoare la libera circulație a persoanelor, precum și al dispozițiilor Regulamentului nr. 492/2011 urmăresc facilitarea exercitării de activități profesionale de orice natură de către resortisanții statelor membre pe teritoriul Uniunii și se opune măsurilor care i-ar putea defavoriza atunci când doresc să exercite o activitate economică pe teritoriul unui alt stat membru (Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 32).
- 78 În cauza principală, luarea în considerare a perioadelor de activitate relevante anterioare, realizate la alți angajatori decât cei enumerați la articolul 26 alineatul (2) din Legea privind statutul agenților contractuali modificată, este limitată la zece ani.
- 79 Astfel, persoanele care au o experiență profesională de peste zece ani la acești alți angajatori sunt descurajați să candideze pentru un post de agent contractual austriac din cauza treptei salariale inferioare în care vor fi încadrate, din moment ce perioadele de activitate relevante pe care le-au dobândit la astfel de angajatori nu vor fi luate în considerare integral la stabilirea vechimii lor în grila de salarizare.
- 80 Într-adevăr, un lucrător migrant care a dobândit o experiență profesională relevantă de peste zece ani la un alt angajator decât cei enumerați la articolul 26 alineatul (2) din Legea privind statutul agenților contractuali modificată va fi încadrat în aceeași treaptă de salarizare ca cea în care va fi încadrat un lucrător care va fi dobândit o experiență de aceeași natură, dar cu o durată mai mică sau egală cu zece ani.
- 81 În plus, un lucrător migrant care are o experiență profesională de zece ani care poate fi luată în considerare în sensul articolului 26 alineatul (3) din Legea privind statutul agenților contractuali modificată poate fi constrâns să caute un loc de muncă la angajatorii enumerați la articolul 26 alineatul (2) din legea menționată pentru a dobândi o experiență profesională relevantă care i-ar permite să nu piardă posibilitatea de a începe să lucreze ca agent contractual austriac.

- 82 În consecință, excluzând luarea în considerare a totalității perioadelor de activitate relevante realizate de un lucrător migrant la un alt angajator decât cei enumerați la articolul 26 alineatul (2) din Legea privind statutul agenților contractuali modificată, reglementarea națională în discuție în litigiul principal poate descuraja lucrătorii migranți care au dobândit sau sunt pe cale să dobândească o experiență profesională relevantă la alți angajatori să își exercite dreptul la libera circulație.
- 83 O reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal este, în consecință, susceptibilă să facă mai puțin atrăgătoare libera circulație a lucrătorilor, cu încălcarea articolului 45 TFUE și a articolului 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011.
- 84 O astfel de măsură nu poate fi admisă decât dacă urmărește unul dintre obiectivele legitime enunțate în Tratatul FUE sau dacă este justificată de motive imperative de interes general. Dar, în acest caz, în plus, ar trebui ca punerea în aplicare a acesteia să fie de natură să asigure realizarea obiectivului în cauză și să nu depășească ceea ce este necesar pentru a atinge acest obiectiv (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 36).
- 85 În această privință, guvernul austriac arată că, pe de o parte, Curtea a admis deja că faptul de a recompensa experiența dobândită în domeniul în cauză, care permite lucrătorului să îndeplinească mai bine sarcinile care îi sunt încredințate, constituie un scop legitim de politică salarială, angajatorii putând, așadar, să țină seama, la stabilirea unei remunerații, numai de această experiență dobândită. Pe de altă parte, reglementarea în discuție în litigiul principal ar urmări să recompenseze fidelitatea agenților contractuali.
- 86 În ceea ce privește primul motiv invocat cu titlu de justificare de guvernul austriac, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, recompensarea experienței dobândite în domeniul în cauză, care permite lucrătorului să își îndeplinească mai bine prestațiile, constituie un scop legitim de politică salarială (Hotărârea din 14 martie 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, punctul 39).
- 87 Or, o asemenea experiență trebuie luată în considerare în totalitate pentru încadrarea și pentru calculul remunerației unui agent contractual.
- 88 Astfel, o măsură națională precum cea în discuție în litigiul principal, care ia în considerare în mod limitat experiența relevantă, nu poate fi considerată ca urmărind să valorifice pe deplin această experiență și, în consecință, nu este aptă să garanteze realizarea acestui obiectiv.
- 89 În ceea ce privește al doilea motiv invocat cu titlu de justificare de guvernul austriac, trebuie arătat că, chiar presupunând că reglementarea în discuție în litigiul principal urmărește efectiv obiectivul de fidelizare a lucrătorilor în raport cu angajatorii lor, deși un astfel de obiectiv poate constitui un motiv imperativ de interes general (Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 38), trebuie constatat că, având în vedere caracteristicile respectivei reglementări, obstacolul pe care îl implică nu pare apt să garanteze realizarea acestui obiectiv.
- 90 Astfel, este necesar să se considere că, ținând seama de multitudinea de angajatori prevăzuți la articolul 26 alineatul (2) din Legea privind statutul agenților contractuali modificată, noul sistem de salarizare și de promovare este menit să permită o mobilitate maximă în cadrul unui grup de angajatori distincți din punct de vedere juridic, iar nu să recompenseze fidelitatea unui salariat față de un anumit angajator (a se vedea prin analogie Hotărârea din 30 noiembrie 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, EU:C:2000:655, punctul 49).
- 91 În aceste condiții, este necesar să se considere că această limitare temporală nu este justificată de motive imperative de interes general precum cele amintite la punctele 86 și 89 din prezenta hotărâre.

- 92 Având în vedere aceste considerații, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia, pentru a stabili vechimea unui agent contractual în grila de salarizare, se iau în considerare în totalitate perioadele de activitate anterioare realizate în cadrul unui raport de muncă cu o colectivitate teritorială sau cu o administrație locală dintr-un stat membru al Spațiului Economic European, din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană, cu un organ al Uniunii sau cu o organizație internațională din care face parte Austria sau cu alte entități similare, în timp ce orice altă perioadă de activitate anterioară nu este luată în considerare decât în limita a zece ani și în măsura în care este relevantă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 93 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

- 1) **Articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă coroborate cu articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care intră în vigoare în mod retroactiv și care, pentru a pune capăt unei discriminări pe motive de vârstă, prevede o reîncadrare a agenților contractuali în serviciu într-un nou sistem de salarizare și de promovare în cadrul căruia prima încadrare a acestor agenți contractuali este determinată în funcție de ultima lor remunerație primită în temeiul sistemului anterior.**
- 2) **În ipoteza în care dispozițiile naționale nu pot fi interpretate într-un mod care să fie conform Directivei 2000/78, instanța națională este ținută să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din această directivă și să garanteze efectul deplin al acesteia, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție națională contrară. Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că, din moment ce a fost constatată o discriminare, contrară dreptului Uniunii, și atât timp cât nu au fost adoptate măsuri de restabilire a egalității de tratament, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, restabilirea egalității de tratament implică să li se acorde agenților contractuali defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia agenții contractuali favorizați de acest sistem, atât în ceea ce privește luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, cât și promovarea în grila de salarizare, și, pe cale de consecință, să li se acorde agenților contractuali discriminați o compensație financiară în valoarea diferenței dintre quantumul remunerației pe care agentul contractual în cauză ar fi trebuit să o primească dacă nu ar fi fost tratat în mod discriminatoriu și quantumul remunerației pe care a primit-o efectiv.**
- 3) **Articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia, pentru a stabili vechimea unui agent contractual în grila de salarizare, se iau în considerare în totalitate perioadele de activitate anterioare realizate în cadrul unui raport de muncă cu o colectivitate teritorială sau cu o administrație locală dintr-un stat membru al Spațiului Economic European, din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană, cu un organ al Uniunii Europene sau cu o organizație internațională**

din care face parte Austria sau cu alte entități similare, în timp ce orice altă perioadă de activitate anterioară nu este luată în considerare decât în limita a zece ani și în măsura în care este relevantă.

Semnături