



Repertoriul jurisprudenței

ORDONANȚA CURȚII (Camera a zecea)

7 februarie 2018*

„Trimitere preliminară – Articolul 99 din Regulamentul de procedură al Curții – Politica socială – Egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă – Directiva 2006/54/CE – Reglementare națională care prevede posibilitatea temporară a lucrătorilor din domeniul spectacolului care au atins vârsta de pensionare de a continua exercitarea activității până la vârsta prevăzută anterior pentru dreptul la pensie, stabilită la 47 de ani pentru femei și la 52 de ani pentru bărbați”

În cauzele conexe C-142/17 și C-143/17,

având ca obiect cererile de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia), prin deciziile din 15 februarie 2017, primite de Curte la 20 martie 2017, în procedurile

Manuela Maturi,

Laura Di Segni,

Isabella Lo Balbo,

Maria Badini,

Loredana Barbanera

împotriva

Fondazione Teatro dell’Opera di Roma,

și

Fondazione Teatro dell’Opera di Roma

împotriva

Manuela Maturi,

Laura Di Segni,

Isabella Lo Balbo,

Maria Badini,

* Limba de procedură: italiana.

Loredana Barbanera,

Luca Troiano,

Mauro Murri (C-142/17),

și

Catia Passeri

împotriva

Fondazione Teatro dell'Opera di Roma (C-143/17),

CURTEA,

compusă din domnul E. Levits, președinte de cameră, domnul A. Borg Barthet și doamna M. Berger (raportor), judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere decizia luată, după ascultarea avocatului general, de a se pronunța prin ordonanță motivată, în conformitate cu articolul 99 din Regulamentul de procedură al Curții,

dă prezenta

Ordonanță

- 1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262), precum și a articolului 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).
- 2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unui litigiu între mai multe lucrătoare angajate ca dansatoare și Fondazione Teatro dell'Opera di Roma (denumită în continuare „fundația”), cu privire la concedierea lor ca urmare a faptului că au atins limita de vârstă pentru menținerea în activitate.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Articolul 1 din Directiva 2006/54, intitulat „Obiect”, prevede:

„Prezenta directivă își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

- (a) accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională;
- (b) condițiile de muncă, inclusiv remunerația;
- (c) sistemele profesionale de securitate socială.

Aceasta conține, de asemenea, dispoziții ce vizează modalități de aplicare efectivă a acestui principiu prin stabilirea unor proceduri corespunzătoare.”

- 4 Articolul 2 din această directivă, intitulat „Definiții”, are următorul cuprins:

„(1) În sensul prezentei directive se înțelege prin:

- (a) «discriminare directă»: situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă;
- (b) «discriminare indirectă»: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de alt sex în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;

[...]”

- 5 Potrivit articolului 3 din Directiva 2006/54 menționată, intitulat „Măsuri pozitive”:

„Statele membre pot să mențină sau să adopte măsuri în sensul articolului 141 alineatul (4) din tratat, pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională.”

- 6 Articolul 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54 prevede:

„Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

[...]

- (c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat;”

Dreptul italian

- 7 În temeiul legislației italiene, lucrătorul care a împlinit vârsta de pensionare poate fi concediat *ad nutum* de angajator, cu alte cuvinte fără ca acesta din urmă să fie obligat să furnizeze o justificare în această privință.
- 8 Potrivit instanței de trimitere, vârsta de pensionare pentru lucrătorii din domeniul spectacolului care fac parte din categoria dansatorilor este de 47 de ani pentru femei și de 52 de ani pentru bărbați. Se precizează că articolul 3 alineatul 7 din Decretul-lege nr. 64 din 30 aprilie 2010, devenit Legea nr. 100

din 29 iunie 2010, în versiunea în vigoare la data faptelor în discuție în litigiile principale (denumit în continuare „Decretul-lege nr. 64/2010”), a modificat aceste limite de vârstă pentru lucrătorii de ambele sexe, stabilind o limită de vârstă comună pentru menținerea în activitate la 45 de ani împliniți.

- 9 Această dispoziție a instituit, de asemenea, o opțiune tranzitorie în beneficiul acestora din urmă, aplicabilă pe o perioadă de doi ani care curgea de la data intrării în vigoare a dispoziției respective, în temeiul căreia aceștia puteau rămâne în activitate dincolo de această limită comună de vârstă. Astfel, lucrătorii încadrați pe durată nedeterminată care au atins sau au depășit vârsta de pensionare nou-stabilită puteau continua activitatea lor profesională până la limita de vârstă de pensionare anterior în vigoare, și anume 47 de ani pentru femei și 52 de ani pentru bărbați, prin exercitarea acestei opțiuni, reînnoibilă anual, în termen de două luni de la data de intrare în vigoare a dispoziției menționate sau cu cel puțin trei luni înainte de nașterea dreptului definitiv la pensie.

Litigiile principale și întrebarea preliminară

- 10 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că părțile din litigiile principale sunt, pe de o parte, lucrători încadrați în calitate de dansatoare și de dansatori și, pe de altă parte, fundația, în calitate de angajator. Cu toate acestea, astfel cum reiese din deciziile de trimitere și cum a confirmat instanța de trimitere ca răspuns la cererea de lămuriri a Curții, situația lucrătorilor de sex masculin nu are nicio relevanță în privința întrebărilor adresate în prezentele cereri de decizie preliminară. În consecință, este necesar să se rețină în speță doar situația lucrătoarelor interesate.
- 11 Acestea din urmă au fost încadrate în muncă la fundație până la 31 martie 2014, când au fost concediate pentru motivul că au atins limita de vârstă de pensionare. Încetarea contractului de muncă este fondată pe articolul 3 alineatul 7 din Decretul-lege nr. 64/2010.
- 12 Ele au sesizat Tribunale di Roma (Tribunalul din Roma, Italia) cu o acțiune în anularea deciziei de concediere, reintegrarea la locul lor de muncă și obligarea angajatorului la repararea prejudiciului cauzat. Au considerat concedierea ca fiind nelegală pentru motivul că exercitaseră opțiunea care le permitea să continue activitatea profesională, prevăzută la articolul 3 alineatul 7 din Decretul-lege nr. 64/2010, opțiune care ar fi reînnoibilă anual, cu cel puțin 3 luni înainte ca limita legală de vârstă pentru menținerea în activitate să fie atinsă.
- 13 Instanța sesizată a admis acțiunile.
- 14 Ca urmare a apelului declarat de fundație, Corte d'appello di Roma (Curtea de Apel din Roma, Italia) a respins pretențiile lucrătoarelor din litigiile principale. Această instanță a considerat că articolul 3 alineatul 7 din Decretul-lege nr. 64/2010 nu încalca dreptul Uniunii, pentru motivul că, deși a redus vârsta de pensionare la 45 de ani, această dispoziție acorda personalului care a împlinit această vârstă înainte de intrarea în vigoare a dispoziției menționate sau în perioada cuprinsă între 1 iulie 2010 și 1 iulie 2012, dreptul de a beneficia de limita de vârstă pentru menținerea în activitate, prevăzut de reglementările naționale anterior în vigoare, și anume 47 de ani pentru femei și 52 de ani pentru bărbați.
- 15 Potrivit Corte d'appello di Roma (Curtea de Apel din Roma), legiuitorul național ar fi intenționat să introducă modalități de acces treptat la noua limită de vârstă pentru menținerea în activitate pentru lucrătorii care, aflându-se în apropierea noii limite de pensionare, erau expuși schimbării neașteptate, în sens restrictiv, a regimului precedent. Prin urmare, potrivit acestei instanțe, nu există nicio incompatibilitate a normei în discuție cu principiile dreptului Uniunii, inclusiv în considerarea caracterului tranzitoriu al dispoziției și a cercului restrâns al destinatarilor.

- 16 Lucrătoarele din litigiul principal au formulat recurs împotriva acestei hotărâri la Corte Suprema di Cassazione (Curtea de Casație, Italia), invocând în special incompatibilitatea articolului 3 alineatul 7 din Decretul-lege nr. 64/2010 cu articolul 157 TFUE, cu articolul 21 din cartă și cu Directiva 2006/54.
- 17 Fundația a formulat la rândul său recurs la instanța de trimitere împotriva hotărârii pronunțate de Corte d'appello di Roma (Curtea de Apel din Roma) la 14 octombrie 2015.
- 18 Subliniind că soluționarea litigiilor principale depinde de interpretarea care va fi reținută în privința noțiunii „nediscriminare pe criteriul sexului” prevăzută de Directiva 2006/54 și de articolul 21 din cartă, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 3 alineatul 7 din Decretul-lege nr. 64/2010 este compatibil cu dispozițiile dreptului Uniunii invocate de recurente.
- 19 În aceste condiții, Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație) a hotărât să suspende judecarea cauzelor și să adreseze Curții, în fiecare dintre cauze, următoarea întrebare preliminară:

„Reglementarea națională prevăzută la articolul 3 alineatul 7 din Decretul-lege [nr. 64/2010], potrivit căreia, «pentru lucrătorii din domeniul spectacolului care fac parte din categoria dansatorilor și a balerinilor, vârsta de pensionare pentru bărbați și femei este stabilită la împlinirea vârstei cronologice de 45 de ani, cu folosirea, pentru lucrătorii cărora li se aplică integral sistemul de tip contributiv sau mixt, a coeficientului de transformare prevăzut la articolul 1 alineatul 6 din Legea nr. 335 din 8 august 1995, aferent vârstei superioare. Pentru perioada de doi ani ulterioari datei de intrare în vigoare a prezentei dispoziții, lucrătorii prevăzuți la prezentul alineat încadrați pe durată nedeterminată, care au atins sau au depășit vârsta de pensionare, au posibilitatea să exercite opțiunea reînnoibilă anual de a rămâne în activitate. Această opțiune trebuie exercitată prin intermediul unei cereri oficiale care trebuie depusă la ente nazionale di previdenza e assistenza per i lavoratori dello spettacolo (Oficiul Național de Securitate și Asistență Socială pentru Lucrătorii din Domeniul Spectacolului, ENPALS) în termen de două luni de la data de intrare în vigoare a prezentei dispoziții sau cu cel puțin trei luni înainte de nașterea dreptului la pensie, cu respectarea vârstei maxime de pensionare pentru limită de vârstă de 47 de ani pentru femei și de 52 de ani pentru bărbați», contravine principiului nediscriminării pe criteriul sexului, prevăzut de Directiva 2006/54 și de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (articolul 21)?”

- 20 Prin decizia președintelui Curții din 27 aprilie 2017, cauzele C-142/17 și C-143/17 au fost conexate pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebarea preliminară

- 21 În temeiul articolului 99 din Regulamentul de procedură, atunci când răspunsul la o întrebare formulată cu titlu preliminar poate fi în mod clar dedus din jurisprudență sau atunci când răspunsul la o astfel de întrebare nu lasă loc niciunei îndoieli rezonabile, Curtea, la propunerea judecătorului raportor și după ascultarea avocatului general, poate oricând să decidă să se pronunțe prin ordonanță motivată.
- 22 Se impune aplicarea acestei dispoziții în cadrul prezentelor cauze.
- 23 Prin intermediul întrebării adresate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea prevăzută la articolul 3 alineatul 7 din Decretul-lege nr. 64/2010, în virtutea căreia lucrătorii încadrați ca dansatori, care au atins vârsta de pensionare stabilită prin această reglementare de 45 de ani atât pentru femei, cât și pentru bărbați, au facultatea de a exercita, pe o perioadă tranzitorie de doi ani, opțiunea care le permite continuarea exercitării activității lor profesionale până la limita de vârstă pentru menținerea în activitate prevăzută de reglementarea anterior în vigoare, stabilită la 47 de ani pentru femei și la 52 de ani pentru bărbați.

- 24 Cu titlu prealabil, trebuie constatat că Curtea a statuat că problema condițiilor de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, pe de o parte, și cea a condițiilor de încetare a raportului de muncă, pe de altă parte, sunt distincte (a se vedea în special Hotărârea din 18 noiembrie 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punctul 24).
- 25 Referitor la acestea din urmă, articolul 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54 prevede că aplicarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește condițiile de concediere implică inexistența oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv în instituțiile publice.
- 26 În această privință, încetarea raportului de muncă pentru motivul că lucrătorul a atins limita de vârstă pentru menținerea în activitate stabilită de reglementarea națională, în cadrul unei politici generale de pensionare aplicate de un angajator, este un aspect legat de noțiunea „concediere” în sensul acestei dispoziții, noțiune care trebuie interpretată în sens larg, chiar dacă această încetare are ca efect acordarea unei pensii pentru limită de vârstă (a se vedea în special Hotărârea din 18 noiembrie 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punctul 26).
- 27 În consecință, o cauză precum litigiile principale, în care lucrătoarele respective au fost, în conformitate cu reglementarea națională, pensionate din oficiu de angajator pentru motivul că au ajuns la limita de vârstă pentru menținerea în activitate, are ca obiect condițiile de concediere, în sensul articolului 14 alineatul 1 litera (c) din Directiva 2006/54 (a se vedea în special Hotărârea din 18 noiembrie 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punctul 27).
- 28 Curtea s-a pronunțat deja, în ceea ce privește Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO 1976, L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164), care a fost abrogată prin Directiva 2006/54, în sensul că o politică generală de concediere care presupune concedierea unei salariate doar pentru motivul că a atins sau a depășit vârsta de la care aceasta are dreptul la pensie pentru limită de vârstă, care, potrivit legislației naționale, este diferită pentru bărbați și pentru femei, constituie o discriminare pe criterii de sex, interzisă de Directiva 76/207 (Hotărârea din 18 noiembrie 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punctul 28).
- 29 O astfel de interpretare se aplică și unei reglementări naționale precum cea cuprinsă la articolul 3 alineatul (7) din Decretul-lege nr. 64/2010, care prevede că lucrătorii care au atins limita de vârstă pentru menținerea în activitate au posibilitatea, pe parcursul unei perioade de tranziție, să exercite opțiunea de a continua să își exercite activitatea profesională, în cazul în care vârsta la care contractul de muncă încetează definitiv este diferită după cum lucrătorul respectiv este bărbat sau femeie.
- 30 În această privință, trebuie amintit, în primul rând, că, în conformitate cu articolul 2 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54, o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă.
- 31 În speță, din articolul 3 alineatul (7) din Decretul-lege nr. 64/2010 rezultă că, pentru o perioadă de doi ani care curge de la data de intrare în vigoare a acestei dispoziții, dansatorilor încadrați pe durată nedeterminată care au atins sau au depășit vârsta de pensionare li se acorda facultatea de a exercita opțiunea reînnoibilă anual de a continua activitatea lor profesională, în termen de două luni de la data de intrare în vigoare a dispoziției menționate sau cu cel puțin trei luni înainte de nașterea dreptului la pensie, până la limita de vârstă anterior în vigoare, de 47 de ani pentru femei și de 52 de ani pentru bărbați.
- 32 Astfel, din această dispoziție reiese că modalitatea de exercitare a opțiunii în cauză depinde de sexul lucrătorilor.

- 33 În al doilea rând, trebuie să se examineze dacă, într-un context precum cel reglementat de dispoziția menționată, lucrătorii de sex feminin în vârstă de cel puțin 45 de ani se află într-o situație comparabilă, în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54, cu cea a lucrătorilor de sex masculin din aceeași categorie de vârstă.
- 34 Elementele care caracterizează situații diferite și, astfel, caracterul lor comparabil trebuie să fie determinate și evaluate în special în lumina obiectului și a finalității dispozițiilor în cauză, cu condiția să se țină seama în acest scop de principiile și de obiectivele domeniului căruia îi aparține actul respectiv (a se vedea în special Hotărârea din 26 octombrie 2017, BB construct, C-534/16, EU:C:2017:820, punctul 43 și jurisprudența citată).
- 35 În cauzele principale, legislația care stabilește diferența de tratament în cauză are ca obiect reglementarea condițiilor de încetare a raportului de muncă al lucrătorilor în cauză.
- 36 Or, în acest context, nu poate fi identificată nicio împrejurare de natură să confere situației lucrătorilor de sex feminin un caracter specific în raport cu cea a lucrătorilor de sex masculin. Prin urmare, lucrătorii de sex feminin în cauză se află într-o situație comparabilă, în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54, cu cea a lucrătorilor de sex masculin de aceeași vârstă în ceea ce privește condițiile de încetare a raportului de muncă. În consecință, o astfel de dispoziție instituie o diferență de tratament întemeiată în mod direct pe criteriul de sex.
- 37 În aceste împrejurări, o diferență de tratament întemeiată în mod direct pe criteriul de sex, precum cea stabilită de reglementarea națională în discuție în litigiile principale, constituie o discriminare directă pe criteriul de sex, în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 noiembrie 2010, Kleist, C-356/09, EU:C: 2010:703, punctul 42).
- 38 În această privință, trebuie amintit că Directiva 2006/54 operează o distincție între, pe de o parte, discriminările întemeiate în mod direct pe criteriul de sex și, pe de altă parte, cele așa-zise „indirecte”, în sensul că cele dintâi nu pot fi justificate printr-un obiectiv legitim. În schimb, potrivit articolului 2 alineatul (1) litera (b) din directiva menționată, dispozițiile, criteriile sau practicile care sunt susceptibile să constituie discriminări indirecte pot să nu fie calificate drept discriminare cu condiția să fie „justificat[e] în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop [să fie] corespunzătoare și necesare” (Hotărârea din 18 noiembrie 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punctul 41).
- 39 În consecință, o diferență de tratament precum cea în discuție în cauzele principale nu poate fi justificată prin voința de a nu expune lucrătorii în cauză la o schimbare neașteptată, într-un sens restrictiv, a regimului anterior de menținere în activitate.
- 40 În consecință, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că o reglementare națională precum cea prevăzută la articolul 3 alineatul 7 din Decretul-lege nr. 64/2010, în virtutea căreia lucrătorii încadrați în calitate de dansatori, care au atins vârsta de pensionare, stabilită prin această reglementare la 45 de ani, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, au facultatea de a exercita, pe o perioadă tranzitorie de doi ani, opțiunea care le permite continuarea exercitării activității lor profesionale până la limita de vârstă pentru menținerea în activitate prevăzută de reglementarea anterior în vigoare, stabilită la 47 de ani pentru femei și la 52 de ani pentru bărbați, instituie o discriminare directă pe criteriul de sex, interzisă de această directivă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 41 Întrucât, în privința părților din litigiile principale, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a zecea) declară:

Articolul 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă trebuie interpretat în sensul că o reglementare națională precum cea prevăzută la articolul 3 alineatul 7 din Decretul-lege nr. 64 din 30 aprilie 2010, devenită Legea nr. 100 din 29 iunie 2010, în versiunea în vigoare la data faptelor în discuție în litigiile principale, în virtutea căreia lucrătorii încadrați în calitate de dansatori, care au atins vârsta de pensionare, stabilită prin această reglementare la 45 de ani, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, au facultatea de a exercita, pe o perioadă tranzitorie de doi ani, opțiunea care le permite continuarea activității lor profesionale până la limita de vârstă pentru menținerea în activitate prevăzută de reglementarea anterior în vigoare, stabilită la 47 de ani pentru femei și la 52 de ani pentru bărbați, instituie o discriminare directă pe criterii de sex, interzisă de această directivă.

Semnături