



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL GERARD HOGAN
prezentate la 8 mai 2019¹

Cauza C-168/18

**Pensions-Sicherungs-Verein VVaG
împotriva
Günther Bauer**

[cerere de decizie preliminară formulată de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania)]

„Cerere de decizie preliminară – Protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului – Directiva 2008/94/CE – Articolul 8 – Sisteme suplimentare de asigurări sociale – Protecția dreptului la prestații pentru limită de vârstă – Domeniu de aplicare – Compensarea unei reduceri anterioare a pensiei de către fostul angajator – Nivel minim de protecție garantat – Efectul direct asupra unei instituții suplimentare de asigurări sociale ocupaționale”

1. Articolul 8 din Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului (JO 2008, L 283, p. 36) impune ca un asigurător în caz de insolvență responsabil pentru pensiile ocupaționale să preia plățile pe care un angajator aflat în prezent în insolvență le-a achitat anterior unui fost angajat pentru a se conforma unei obligații legale? Chiar dacă aceasta este problema esențială ridicată în cadrul prezentei cereri de decizie preliminară a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), această cerere obligă de asemenea Curtea să se pronunțe din nou cu privire la domeniul de aplicare și la interpretarea acestei dispoziții.

2. Această obligație reiese din dreptul național, conform căruia angajatorii trebuie să compenseze orice reducere a prestațiilor de pensie plătite de un fond de pensii atunci când aceste prestații au fost plătite pe baza contribuțiilor furnizate de angajator.

¹ Limba originală: engleza.

I. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

1. Directiva 80/987

3. Directiva Consiliului 80/987/CEE din 20 octombrie 1980 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului (JO 1980, L 283, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 197) prevedea la articolul 8:

„Statele membre se asigură că sunt luate măsurile necesare în vederea protejării intereselor salariaților și ale persoanelor care au părăsit deja întreprinderea sau unitatea angajatorului la data la care a survenit insolabilitatea acestuia, cu privire la drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite, la pensie pentru limită de vârstă, inclusiv pensiile de urmaș, în cadrul sistemelor suplimentare de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale.”

4. Directiva 80/987 a fost înlocuită prin Directiva 2008/94, care a intrat în vigoare la 17 noiembrie 2008.

2. Directiva 2008/94

5. Considerentele (3), (6), (7) și (9) ale Directivei 2008/94 enunță:

„(3) Sunt necesare dispoziții pentru protejarea lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului și pentru a le asigura un grad minim de protecție, în special pentru a garanta plata creanțelor lor salariale neachitate, ținând seama de necesitatea unei dezvoltări economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității. În acest scop, statele membre ar trebui să instituie un organism care să garanteze lucrătorilor salariați plata creanțelor lor salariale neachitate.

[...]

(6) Pentru a asigura securitatea juridică a salariaților în caz de insolvență a întreprinderilor care își desfășoară activitatea în mai multe state membre și pentru a consolida drepturile lucrătorilor salariați în sensul jurisprudenței Curții de Justiție a Comunităților Europene, este oportun să se stabilească dispoziții care să prevadă în mod expres instituția care este responsabilă cu plata creanțelor în aceste cazuri și care să stabilească ca obiectiv al cooperării între autoritățile administrative competente ale statelor membre plata în cel mai scurt timp a creanțelor salariale neachitate ale acestor salariați. [...]

(7) Statele membre pot stabili limitări în ceea ce privește responsabilitatea instituțiilor de garantare care ar trebui să fie compatibile cu obiectivul social al directivei și pot lua în considerare diversele niveluri de creanțe.

[...]

(9) [...] În conformitate cu principiul proporționalității, prevăzut la articolul menționat, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv.”

6. Articolul 1 alineatul (1) din această directivă prevede:

„Prezenta directivă se aplică creanțelor salariaților care izvorăsc din contracte de muncă sau raporturi de muncă încheiate cu angajatori care sunt în stare de insolvență în sensul articolului 2 alineatul (1).”

7. Conform articolului 2 alineatul (2) din Directiva 2008/94:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului intern cu privire la definirea termenilor «lucrător salariat», «angajator», «remunerație», «drept dobândit», «drept în curs de a fi dobândit».

Cu toate acestea, statele membre nu pot exclude din domeniul de aplicare a prezentei directive:

- (a) lucrătorii cu fracțiune de normă în sensul Directivei 97/81/CE;
- (b) lucrătorii cu contract pe durată determinată în sensul Directivei 1999/70/CE;
- (c) lucrătorii având un raport de muncă interimar în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 91/383/CEE.”

8. Articolul 8 din Directiva 2008/94 prevede următoarele:

„Statele membre se asigură că sunt luate măsurile necesare în vederea protejării intereselor salariaților și ale persoanelor care au părăsit deja întreprinderea sau unitatea angajatorului la data la care a survenit insolvența acestuia, cu privire la drepturile dobândite sau pe cale de a fi dobândite, la pensie pentru limită de vârstă, inclusiv pensiile de urmaș, în cadrul sistemelor suplimentare de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale.”

9. Articolul 11 din Directiva 2008/94 prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre de a aplica sau de a introduce acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor salariați.”

B. Dispoziții de drept intern

10. Articolul 1 din Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) (Legea privind îmbunătățirea pensiilor ocupaționale, denumită în continuare „Legea privind pensiile”), intitulat „Garantarea de către angajator a pensiei ocupaționale”, prevede (astfel cum a fost modificat prin Legea din 17 august 2017) următoarele:

„Dispozițiile prezentei legi se aplică în cazul în care un lucrător obține garantarea de către angajator a acordării de prestații sociale de pensie pentru limită de vârstă [...] în temeiul raporturilor de muncă (pensie ocupațională). Punerea în aplicare a sistemului de pensii ocupaționale poate fi realizată direct de angajator sau de unul dintre organismele de asigurare enumerate la articolul 1b alineatele 2-4. Angajatorul răspunde pentru executarea prestațiilor pe care le-a garantat chiar și în cazul în care aceasta nu este realizată direct de angajator.”

11. Articolul 1b din Legea privind pensiile conține printre altele o enumerare a posibilităților de care dispune angajatorul în ceea ce privește pensiile ocupaționale. Această dispoziție prevede în esență că, în cadrul sistemului de pensii ocupaționale, angajatorul poate încheia o asigurare de viață pe numele lucrătorului salariat (alineatul 2) sau prestația de pensie ocupațională poate fi efectuată – precum în speță – prin intermediul unei Pensionskasse (casă de pensii) sau al unui Pensionsfonds (fond de pensii) (alineatul 3) ori prin intermediul unui așa-numit Unterstützungskasse (fond de asistență) (alineatul 4).

12. Articolul 7 alineatul (1) din Legea privind pensiile, intitulat „Întinderea acoperirii prin asigurare”, prevede:

„Asigurații ale căror creanțe născute dintr-un acord de asigurare încheiat direct cu angajatorul nu au fost achitate, întrucât în privința activelor angajatorului sau a succesiunii sale s-a deschis procedura de insolvență [...], dețin împotriva asiguratorului în caz de insolvență o creanță egală cu valoarea prestației pe care angajatorul ar fi trebuit să o plătească potrivit acordului încheiat, în cazul în care nu s-ar fi deschis procedura de insolvență [...].”

13. Articolul 10 alineatul (1) din Legea privind pensiile, intitulat „Obligația de plată a contribuției și stabilirea valorii acesteia”, prevede:

„Conform obligației de drept public, fondurile pentru punerea în aplicare a sistemului de garantare în caz de insolvență sunt constituite din contribuțiile plătite de toți angajatorii care și-au dat acordul direct pentru plata de prestații de pensie ocupațională sau care pun în aplicare un sistem de pensii ocupaționale prin intermediul unui fond de asistență, al unei Direktversicherung [asigurare directă încheiată de angajator în favoarea angajatului] [...] sau al unui fond de pensii.”

14. Articolul 14 din Legea privind pensiile, intitulat „Organismul de garantare în caz de insolvență”, precizează că organismul de garantare în caz de insolvență este Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit.

15. În conformitate cu Acordul încheiat la 22 septembrie 2000 între Republica Federală Germania și Marele Ducat al Luxemburgului cu privire la cooperarea în materia garantării pensiilor ocupaționale în cazul insolvenței angajatorului, acesta este în același timp organismul care garantează împotriva riscului de insolvabilitate pentru pensiile acordate de întreprinderi stabilite în Luxemburg.

II. Acțiunea principală și întrebările preliminare

16. În luna decembrie a anului 2000, reclamantul din procedura principală, domnul Bauer, a beneficiat de mai multe prestații de pensie ocupațională pentru limită de vârstă din partea fostului său angajator, și anume:

- o pensie plătită prin intermediul unei instituții de pensii ocupaționale suplimentare (PKDW), pe baza contribuțiilor oferite de fostul său angajator;
- un supliment lunar de pensie plătit direct de fostul său angajator;
- un bonus anual de Crăciun, plătit de asemenea de fostul său angajator².

² În plus, reclamantul a obținut, prin intermediul propriilor contribuții, o majorare a cuantumului pensiei sale. Această sumă suplimentară nu este afectată de prezenta cerere de decizie preliminară. Mai mult, instanța de trimitere nu a precizat cuantumul pensiei de stat de care beneficia reclamantul.

17. La jumătatea anului 2003, PKDW a întâmpinat dificultăți financiare și a fost autorizat de autoritățile naționale să reducă quantumul pensiilor plătite. În consecință, în fiecare an a fost aplicată în mod progresiv o reducere de 1,25 % până la 1,4 %. În total, între anii 2003 și 2013, quantumul pensiei suplimentare primite de domnul Bauer a fost redus cu 13,8 %, reprezentând o pierdere de 82,74 euro pe lună. Potrivit guvernului german, în comparație cu pensia ocupațională totală, reducerea beneficiilor este de numai 7,4 %³.

18. Întrucât potrivit dreptului german există o obligație de a compensa orice deficit, fostul angajator al domnului Bauer era obligat să compenseze această reducere a quantumului pensiei.

19. La 30 ianuarie 2012 s-a deschis procedura de insolvență privind activele fostului angajator al domnului Bauer.

20. Prin notificarea din 12 septembrie 2012, pârâta (PSV) a comunicat reclamantului că își asumă responsabilitatea pentru plata suplimentului lunar de pensie, precum și a bonusului anual de Crăciun, însă PSV a refuzat să preia suma plătită de către fostul angajator al domnului Bauer pentru a compensa reducerea prestațiilor de pensie.

21. Domnul Bauer contestă acest refuz pentru motivul că PSV are obligația de a compensa orice deficiențe generate de insolvența fostului său angajator. PSV a răspuns că, potrivit dreptului național, nu are nicio obligație de a garanta vreo plată efectuată de un angajator în compensație plătită pentru o reducere anterioară a prestațiilor de pensie.

22. În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 8 din Directiva [2008/94] se aplică atunci când prestațiile de pensie ocupațională sunt plătite de un organism de asigurări sociale la nivel de grup de întreprinderi, supus supravegherii de către autoritatea publică de supraveghere financiară, care, cu acordul acestei autorități, a redus în mod întemeiat, din motive financiare, quantumul prestațiilor acordate, iar potrivit legislației naționale, deși angajatorul trebuie să garanteze foștii salariați pentru reduceri, totuși, din cauza stării de insolvență, acesta nu poate să își îndeplinească obligația de a compensa reducerea quantumului prestațiilor?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

În ce împrejurări se poate considera că pierderile suferite de fostul salariat din cauza stării de insolvență a angajatorului, în ceea ce privește prestațiile de pensie ocupațională, sunt vădit disproportionale și obligă astfel statele membre să garanteze o protecție minimă în astfel de situații, deși fostul salariat primește cel puțin jumătate din quantumul prestațiilor rezultate din drepturile de pensie dobândite?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

Articolul 8 din Directiva 2008/94 are efect direct și conferă unui particular drepturi pe care acesta le poate invoca în fața unei instanțe naționale împotriva unui stat membru atunci când statul membru respectiv nu a transpus această directivă în dreptul național sau a transpus-o în mod incorect?

3 Începând cu anul 2013, în fiecare an continuă să se aplice o reducere de 1,25 %.

4) În cazul unui răspuns afirmativ la a treia întrebare:

Se consideră că un organism de drept privat, desemnat de un stat membru – în mod obligatoriu pentru angajatori – ca instituție de garantare a pensiilor ocupaționale în caz de insolvență, supus supravegherii de către autoritatea publică de supraveghere financiară, care, în temeiul dispozițiilor de drept public, colectează de la angajatori contribuțiile necesare pentru garantare în caz de insolvență și care poate crea condițiile executării silită în mod identic cu o autoritate publică, printr-un act administrativ, este un organism public al statului membru respectiv?”

III. Analiză

A. Cu privire la prima întrebare

23. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 8 din Directiva 2008/94 trebuie interpretat în sensul că este aplicabil în cazul pierderii unei prestații precum cea din procedura principală din cauza insolvabilității unui angajator anterior. În speță, prestația respectivă era plătită de angajator pentru a compensa, în conformitate cu dreptul național, o reducere prealabilă a unei pensii ocupaționale pentru limită de vârstă, furnizată pe seama acestuia prin intermediul unui organism de asigurări sociale la nivel de grup de întreprinderi aflat sub supravegherea autorității publice, care, din motive financiare, a fost nevoit să reducă, cu acordul autorității de supraveghere, cuantumul prestațiilor acordate.

24. Întrucât problema în discuție privește în mod direct aplicarea articolului 8 din Directiva 2008/94, este necesar, în consecință, să se înceapă această analiză prin examinarea condițiilor de aplicare a acestei dispoziții.

25. În conformitate cu acest articol, „[s]tatele membre se asigură că sunt luate măsurile necesare în vederea protejării intereselor salariaților și ale persoanelor care au părăsit deja întreprinderea sau unitatea angajatorului la data la care a survenit insolvența acestuia, cu privire la drepturile dobândite sau pe cale de a fi dobândite, la pensie pentru limită de vârstă [...] în cadrul sistemelor suplimentare de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale”. În consecință, trebuie îndeplinite patru condiții pentru ca articolul 8 să fie aplicabil, și anume:

- solicitantul trebuie să fie un salariat sau o persoană care a părăsit deja întreprinderea sau unitatea angajatorului la data declanșării insolvenței angajatorului;
- angajatorul trebuie să fie în insolvență;
- o astfel de insolvență trebuie să afecteze drepturile, dobândite sau în curs de a fi dobândite, la pensie pentru limită de vârstă;
- pensia pentru limită de vârstă în cauză trebuie să fi fost acordată în cadrul sistemelor de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale.

26. Prima condiție este în mod evident îndeplinită și nu este contestată.

27. A *doua condiție*⁴ implică faptul că angajatorul este în insolvență. În consecință, articolul 8 nu se aplică în principiu situației în care numai organismul de asigurări sociale se confruntă cu dificultăți financiare⁵. Acest lucru este în concordanță cu articolul 1 din Directiva 2008/94, care impune, pentru ca directiva să se aplice, ca creanța să fie deținută de un lucrător salariat împotriva angajatorului sau a fostului său angajator. Astfel, trebuie amintit că Directiva 2008/94 nu urmărește să garanteze, în orice împrejurare, drepturile dobândite sau pe cale de a fi dobândite ale lucrătorilor salariați sau ale foștilor lucrători salariați la pensie pentru limită de vârstă, ci, în conformitate cu considerentul (3), să îi protejeze doar în cazul insolvenței angajatorului. Astfel cum a statuat Curtea, în cazul în care organismul de pensii ocupaționale întâmpină dificultăți, articolul 8 se poate aplica numai dacă angajatorul care s-a angajat să garanteze plata prestațiilor prevăzute într-un plan de pensii este el însuși în insolvență⁶.

28. În ceea ce privește cea de *a treia condiție*, care se referă la noțiunile „drepturi dobândite” și „drepturi în curs de a fi dobândite”, trebuie amintit că, potrivit articolului 2 alineatul (2) prima teză din Directiva 2008/94, se consideră că aceasta nu aduce atingere dreptului intern cu privire la definirea acestor termeni. Expresia „nu aduce atingere” poate genera însă o oarecare ambiguitate, din moment ce poate fi înțeleasă fie în sensul că ambele noțiuni, „drepturi dobândite” și „drepturi în curs de a fi dobândite”, trebuie interpretate prin referire la dreptul național, fie în sensul că Directiva 2008/94 nu urmărește să modifice definiția dată acestor noțiuni de reglementarea națională în alte domenii juridic.

29. A doua teză a articolului 2 alineatul (2) clarifică totuși modul în care trebuie înțeleasă prima teză. Astfel, în timp ce prima teză menționează, printre conceptele cărora Directiva 2008/94 nu le aduce atingere, noțiunea „lucrător salariat”, a doua teză a articolului 2 alineatul (2) prevede că statele membre nu pot exclude anumite categorii de lucrători salariați din domeniul de aplicare al acestei directive. Întrucât a doua teză are ca scop să limiteze autonomia statelor membre în definirea unuia dintre termenii menționați în prima teză, prima teză trebuie interpretată în sensul că împuternicește statele membre să definească termenii în cauză. În consecință, noțiunile „drept dobândit” și „drept în curs de a fi dobândit” și deci, prin extensie, aplicarea celei de a treia condiții se bazează pe dreptul național.

30. În ceea ce privește cea de *a patra condiție*, considerăm de asemenea că și definiția noțiunii „pensie acordată în cadrul sistemelor suplimentare de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale” este dependentă de dreptul național⁷. Acest lucru rezultă pur și simplu din trimiterea făcută la „sistemele naționale obligatorii de asigurări sociale”, care nu pot fi evaluate altfel decât prin referire la dreptul național⁸.

4 Noțiunea de insolvență este definită la articolul 2 alineatul (1) din directivă.

5 Astfel, articolul 9 alineatul (1) litera (e) din Directiva 2003/41/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 3 iunie 2003 privind activitățile și supravegherea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale (JO 2003, L 235, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 219) prevede că „[f]iecare stat membru veghează ca, în cazul fiecărei instituții aflate pe teritoriul său [...], dacă întreprinderea afiliată garantează plata pensiilor, ea trebuie să se angajeze la o finanțare constantă” (sublinierea noastră). A contrario, aceasta înseamnă că dreptul Uniunii nu impune statelor membre să se asigure că angajatorul garantează o astfel de plată.

6 A se vedea Hotărârea din 25 aprilie 2013, Hogan și alții (C-398/11, EU:C:2013:272, punctele 35-40). În cauzele în care Curtea deja s-a pronunțat, aceasta fie rezultă din descrierea faptelor făcută de instanța de trimitere, în sensul că angajatorul s-a angajat să garanteze plata, fie Curtea a pornit de la premisa că aceasta era situația.

7 A se vedea prin analogie în ceea ce privește noțiunea de compensare utilizată la articolul 3 alineatul (1), Hotărârea din 28 iunie 2018, Checa Honrado (C-57/17, EU:C:2018:512, punctul 30).

8 La adoptarea Directivei 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO 1977, L 61, p. 26), care face parte din același pachet legislativ ca și Directiva 80/987, Comisia a renunțat la încercarea sa de a legifera în mod armonizat transferul drepturilor de pensie suplimentară. Motivul menționat a fost acela că „cerințele, forma și natura obligațiilor [privind pensiile] diferă atât de mult și modurile în care acestea sunt organizate sunt atât de variate încât nu este posibil să se stabilească norme comunitare specifice în cadrul directivei”. A se vedea Concluziile avocatului general Bobek prezentate în cauza Webb-Sämann (C-454/15, EU:C:2016:653, punctul 62).

31. Aceste patru condiții trebuie îndeplinite în plus față de cele prevăzute la articolul 1 și referitoare la aplicarea în general a Directivei 2008/94, în legătură cu care Curtea nu este solicitată să se pronunțe. În consecință, faptul că lucrătorul salariat a invocat o creanță care izvorăște dintr-un contract de muncă, astfel cum prevede articolul 1 din Directiva 2008/94, nu este în sine suficient pentru a justifica aplicarea articolului 8.

32. În prezenta cauză, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 8 este sau nu aplicabil în cazul pierderii unei prestații, precum cea în cauză în procedura principală, ca urmare a insolvenței unui fost angajator. În acest caz, prestația a fost plătită de către fostul angajator pentru a compensa, conform legislației naționale, o reducere a unei pensii ocupaționale de limită de vârstă furnizate inițial de acest angajator prin intermediul unei instituții de asigurări sociale la nivel de grup de întreprinderi supuse supravegherii de către autoritatea publică de supraveghere financiară, al cărei cuantum a fost redus, din motive financiare, cu consimțământul autorității de supraveghere.

33. Date fiind condițiile a treia și a patra menționate mai sus, pentru a stabili dacă este aplicabil articolul 8, este necesar mai întâi să se stabilească statutul drepturilor deținute de solicitant atunci când a survenit insolvența fostului său angajator.

34. În speță, particularitatea situației este că drepturile deținute au făcut deja obiectul unei reduceri anterioare. Prin urmare, statutul juridic al acestor drepturi la momentul insolvenței fostului angajator depinde de consecințele produse de operațiunea respectivă, care, la rândul lor, depind de aspectul dacă operațiunea respectivă intra deja sau nu sub incidența articolului 8 din Directiva 2008/94 (sau, înainte de acesta, al articolului 8 din Directiva 80/987). Astfel, dacă articolul 8 nu era aplicabil la momentul respectiv, consecința produsă de această reducere depindea de dreptul național, așa încât nu s-ar putea exclude ca o parte din aceste drepturi să se fi pierdut sau ca sumele plătite pentru a compensa această reducere să nu se fi plătit în cadrul sistemelor suplimentare de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi.

35. În speță, dificultatea o reprezintă faptul că instanța de trimitere nu a precizat motivul pentru care instituția de asigurări sociale la nivel de întreprindere a întâmpinat dificultăți financiare începând cu anul 2003. Cu toate acestea, rezultă din informațiile primite de la instanța de trimitere, confirmate de părți în ședință, că, în temeiul articolului 1 din Legea privind pensiile, angajatorii răspund pentru executarea prestațiilor de pensii ocupaționale pe care le-au acordat în contextul unui raport de muncă, chiar dacă astfel de plăți sunt efectuate printr-un organism intermediar de pensii ocupaționale. În consecință, angajatorul trebuie să garanteze plata în cauză chiar și în ipoteza în care fondul de pensii nu achită beneficiile acordate sau le achită numai în parte.

36. În orice caz, toate părțile au convenit în ședință că reducerea nu a schimbat nici natura, nici cuantumul drepturilor domnului Bauer. Astfel, se pare că, având în vedere informațiile furnizate de instanța de trimitere, în temeiul dreptului german, atunci când un angajator stabilește un sistem de pensii, acesta continuă totuși să răspundă pentru acordarea ulterioară a prestațiilor.

37. În consecință, întrucât insolvența fostului angajator al reclamantului din anul 2012 este cea care a avut ca efect afectarea drepturilor dobândite sau în curs de a fi dobândite la pensie pentru limită de vârstă, și nu se contestă că aceste drepturi au fost acordate în cadrul unui sistem de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale, propunem să se răspundă la prima întrebare că articolul 8 trebuie interpretat în sensul că intră în domeniul său de aplicare pierderea unei plăți, precum cea în discuție în procedura principală, efectuată de un fost angajator pentru a compensa, în acord cu dreptul național, reducerea unei pensii ocupaționale pentru limită de vârstă. Deși este adevărat că împrejurările concrete din prezenta cauză sunt neobișnuite, nu este mai puțin adevărat că neachitarea de către fostul angajator a plății suplimentare cu privire la reduceri de pensii impuse în alt mod lucrătorului salariat se încadrează totuși pe deplin în domeniul de aplicare al articolului 8.

B. Cu privire la cea de a doua întrebare

38. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța națională solicită să se stabilească împrejurările, la care se face referire la punctul 35 din Hotărârea din 24 noiembrie 2016, Webb-Sämann (C-454/15, EU:C:2016:891), în care pierderile suferite de un lucrător salariat ca urmare a insolvenței fostului său angajator ar putea fi considerate vădit disproportionale, având în vedere obligația de a proteja interesele lucrătorilor salariați prevăzută la articolul 8 din Directiva 2008/94, chiar dacă aceste pierderi nu se ridică la mai mult de jumătate din prestațiile pentru limită de vârstă care decurg din drepturile de pensie acumulate pentru care salariatul a plătit contribuții în cadrul unui sistem suplimentar de asigurări sociale la nivel de întreprindere.

39. Această întrebare presupune o reevaluare completă a jurisprudenței de până în prezent a Curții în ceea ce privește articolul 8 din Directiva 2008/94.

40. Astfel cum a subliniat Curtea, gradul de protecție impus de Directiva 2008/94 trebuie stabilit având în vedere termenii utilizați în dispoziția pertinentă și, dacă este necesar, în lumina obiectivelor urmărite prin această directivă⁹.

41. În conformitate cu modul de redactare a articolului 8 din Directiva 2008/94, statele membre se asigură că sunt luate măsurile necesare în vederea protejării intereselor salariaților și ale persoanelor care au părăsit deja întreprinderea sau unitatea angajatorului la data la care a survenit insolvența acestuia, cu privire la drepturile, dobândite sau pe cale de a fi dobândite, la pensie pentru limită de vârstă, inclusiv pensiile de urmaș, în cadrul sistemelor suplimentare de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale.

42. În Concluziile sale prezentate în cauza Robins și alții (C-278/05, EU:C:2006:476, punctele 70 și 82), avocatul general Kokott a considerat că articolul 8 impune o protecție completă a drepturilor salariaților, chiar dacă această protecție nu înseamnă în mod necesar că sistemele de pensii trebuie să fie finanțate integral în permanență. Aceasta a susținut însă că articolul 8 impune, în ipoteza unei finanțări insuficiente, care aduce atingere intereselor salariaților în caz de insolvabilitate a angajatorului, ca statele membre să ia măsurile necesare pentru a se asigura acoperirea prestațiilor datorate salariaților.

43. În cuprinsul punctelor 36 și 45 din Hotărârea din 25 ianuarie 2007, Robins și alții (C-278/05, EU:C:2007:56), Curtea a statuat însă că formularea articolului 8 lasă statelor membre o marjă de apreciere considerabilă pentru a stabili atât mijloacele utilizate în scopul acestei protecții, cât și nivelul de protecție asigurat. Curtea a concluzionat că această ultimă obligație nu include obligația de a garanta integral plata acestor pensii.

44. Această afirmație este oarecum surprinzătoare. Deși este ușor de admis că articolul 8 lasă statelor membre o marjă largă de apreciere în ceea ce privește mijloacele utilizate pentru a asigura protecția, această prevedere este însă destul de clară în ceea ce privește *nivelul de protecție* care trebuie furnizat. În orice caz, consecința obișnuită a faptului că un stat membru a fost învestit cu o largă putere de apreciere printr-o anumită directivă este că acesta poate să fie exonerat de răspundere dacă demonstrează că a luat toate măsurile adecvate la care s-ar putea aștepta în mod rezonabil pentru a îndeplini această obligație specială¹⁰. Trebuie să mărturisim însă că nu avem cunoștință despre multe alte cazuri în care existența unei marje de apreciere pentru a decide în legătură cu mijloacele care

⁹ Hotărârea din 25 ianuarie 2007, Robins și alții (C-278/05, EU:C:2007:56, punctul 41).

¹⁰ A se vedea în acest sens Hotărârea din 27 martie 2014, UPC Telekabel Wien (C-314/12, EU:C:2014:192, punctele 52 și 53).

trebuie utilizate pentru atingerea unui anumit obiectiv ar fi condus la a admite că acel obiectiv nu trebuie atins decât în parte sau în care s-a considerat că un stat membru și-a îndeplinit obligația de a realiza un asemenea obiectiv făcând referire la un compromis relativ vag pentru simplul motiv al întinderii marjei de apreciere cu care a fost investit prin intermediul măsurii legislative relevante.

45. Revenind acum la Hotărârea Robins, Curtea a precizat că „dispozițiile de drept intern susceptibile să ducă, în anumite situații, la o garantare a prestațiilor limitată la 20 % sau la 49 % din drepturile care se cuveneau unui salariat, adică mai puțin de jumătate din aceste drepturi, nu pot fi considerate conforme cu definiția termenului «a proteja» utilizat la articolul 8 din directivă”. Situația în discuție în procedura respectivă a reprezentat una dintre aceste situații particulare, întrucât, în primul rând, „aproximativ 65 000 de persoane afiliate la sisteme de pensii au suferit pierderi de peste 20 % în raport cu prestațiile preconizate” și, în al doilea rând, „aproximativ 35 000 dintre ele, adică aproape 54 % din total, au suferit pierderi de peste 50 % din aceste prestații”.

46. În consecință, se pare că Curtea a considerat că, independent de procentaj, o reducere a prestațiilor la care este îndreptățit un anumit lucrător salariat nu este suficientă *în sine* pentru a angaja răspunderea statului membru în cauză: persoana respectivă trebuie meargă mai departe și să demonstreze că, în general, statul membru nu asigură o protecție suficientă lucrătorilor salariați. Această abordare, care este în concordanță cu ideea unei obligații de diligență, s-a reflectat și în considerațiile prezentate de Curte referitor la efectul direct al acestei dispoziții, cu privire la care Curtea a statuat că angajarea răspunderii statului membru presupune demonstrarea „unei nerespectări vădite și grave” din partea acestui stat a limitelor stabilite în ceea ce privește marja sa de apreciere.

47. Trebuie să se admită însă că efectul Hotărârii Robins este acela că, pentru ca o cerere în temeiul articolului 8 să aibă câștig de cauză, este necesar ca lucrătorii salariați să demonstreze nu numai „o nerespectare vădită și gravă” din partea statului în cauză pentru a obține o compensație financiară în cazul unei astfel de încălcări a obligațiilor statului, ci și faptul că, în orice caz, statele membre nu sunt obligate să garanteze integral drepturile lucrătorilor salariați. Din motive pe care le vom prezenta imediat, nu putem să nu ne gândim că acest prag de 50 % a depreciat într-o anumită măsură întinderea protecției acordate lucrătorilor salariați de articolul 8. În opinia noastră, în cauza Robins, avocatul general Kokott a avut dreptate în ceea ce privește interpretarea dată domeniului de aplicare al articolului 8.

48. Suntem de acord cu acest punct de vedere pentru motivele care urmează. În primul rând, formularea articolului 8 („[...] se asigură [...]”) impune în mod clar o obligație în sarcina statelor membre. În al doilea rând, este clar că această obligație se extinde la „protej[area] intereselor salariaților [...], cu privire la drepturile dobândite sau pe cale de a fi dobândite, la pensie pentru limită de vârstă [...]”. În al treilea rând, articolul 8 nu prevede ca atare vreun plafon sau vreun procentaj în ceea ce privește întinderea obligației statului.

49. În consecință, ne este dificil să înțelegem modul în care obligația prevăzută în articolul 8 ar putea, în principiu, să vizeze mai puțin decât satisfacerea integrală a drepturilor lucrătorului salariat la prestații de pensie. Astfel cum a observat avocatul general Kokott în Concluziile sale prezentate în cauza Robins, „tocmai că nu este în interesul unui angajat să primească plata a numai o parte din drepturile sale la pensie convenite prin contract”.

50. Dacă, după cum în mod sigur este cazul, tocmai acesta este interesul salariatului pe care statul membru este obligat să îl protejeze în temeiul articolului 8, atunci nu există nicio formulă magică în cifra de 50 % pe care Curtea a reținut-o în Hotărârea Robins drept cifra minimă pe care un salariat trebuie să o primească pentru prestațiile la limită de vârstă rezultate din insolvența angajatorului. Dacă, după cum în mod clar este situația, articolul 8 impune statului membru obligația de a se asigura

că interesele acestui salariat sunt protejate, ne-am fi așteptat ca această obligație să se extindă la toate prestațiile pentru limită de vârstă în discuție, iar nu doar la o parte a acestora. Trebuie amintit că în multe cazuri o diminuare cu aproximativ 50 % a prestațiilor pentru limită de vârstă este de natură să conducă la dificultăți financiare reale enorme pentru persoanele care primesc astfel de pensii.

51. În situația în care legiuitorul Uniunii ar fi dorit să dilueze cu o asemenea amplitudine potențială întinderea obligației statelor membre de a proteja pensionarii de impactul insolvenței angajatorilor în ceea ce privește drepturile lor de pensie, considerăm că s-ar fi folosit o formulare foarte clară în acest sens. Lucrurile se prezintă astfel în special având în vedere importanța socială manifestă a acestei obligații particulare.

52. În consecință, în cazul în care legiuitorul Uniunii ar fi considerat că întinderea acestei obligații se limita doar la măsura enunțată de Curte în cele patru cauze începând cu cauza Robins, probabil că articolul 8 ar fi fost elaborat diferit, astfel încât obligația în sarcina statelor membre să se întindă doar la a asigura că aceste prestații sunt protejate în proporție de 50 % (sau orice alt procentaj).

53. În acest context, se poate constata că articolul 4 alineatele (2) și (3) din directivă prevede în mod expres că statele membre pot să limiteze numărul de luni cu privire la care pot fi formulate cereri împotriva fondului de insolvență privind drepturile salariale neplătite. Astfel, articolul 4 alineatul (3) permite statelor membre să stabilească plafoane „ale plăților efectuate de instituțiile de garantare”, chiar dacă aceste plafoane nu se pot situa mai jos de un nivel „compatibil din punct de vedere social cu obiectivul social al prezentei directive”.

54. Este, cu siguranță, grăitoare absența, la articolul 8, a unor restricții sau limitări similare privind amplitudinea obligațiilor statelor membre în ceea ce privește protecția drepturilor salariale la prestații pentru limită de vârstă ca urmare a insolvenței angajatorului. După cum observă avocatul general Kokott în Concluziile sale prezentate în cauza Robins, simplul fapt că în alte părți ale directivei pot fi găsite restricții exprese privind sfera obligației impuse statelor membre de a proteja lucrătorii în caz de insolvență nu face decât să consolideze argumentul privind natura și întinderea obligației prevăzute la articolul 8.

55. În consecință, pentru toate aceste motive, considerăm că articolul 8 impune statelor membre o obligație de a proteja *toate* prestațiile pentru limită de vârstă afectate de insolvența unui angajator, iar nu doar o parte sau un anumit procent din aceste prestații. În această privință, suntem pe deplin de acord cu raționamentul avocatului general Kokott din Concluziile sale prezentate în cauza Robins. În consecință, considerăm că raționamentul Curții din Hotărârea Robins cu privire la articolul 8 nu poate fi susținut și nu ar trebui să fie urmat de Curte în prezenta cauză.

56. Cu toate acestea, nimic din cele menționate nu implică faptul că statele membre nu dețin nicio marjă de apreciere la stabilirea mijloacelor care trebuie să fie utilizate pentru protecția respectivă. Astfel, așa cum rezultă din modul de redactare a articolului 8, obligația impusă statelor membre nu este de a garanta ele însele plata pensiilor, ci mai degrabă de a „se asigura” că sunt luate măsurile necesare în acest scop. În această privință, suntem de acord cu concluzia la care a ajuns Curtea în Hotărârea Robins, în sensul că un particular nu poate pur și simplu să pretindă că a suferit o reducere a pensiei sale și apoi să solicite ca statul membru în cauză să compenseze această reducere. În schimb, este necesar ca solicitantul să meargă mai departe și să demonstreze că statul membru respectiv nu a adoptat măsurile ar fi putut fi considerate în mod rezonabil suficiente pentru a proteja aceste interese.

57. Astfel cum sperăm să demonstrăm în momentul de față, o consecință a interpretării incorecte a articolului 8 pe care Curtea considerăm că a adoptat-o în Hotărârea Robins este aceea că ulterior Curtea s-a străduit să justifice această soluție din perspectiva formulării articolului 8 însuși.

58. Poate că acest lucru este bine ilustrat de Hotărârea pronunțată în cauza Hogan și alții¹¹. În cadrul acesteia, Curtea practic a renunțat la condiția referitoare la existența unor împrejurări speciale. În schimb, aceasta a susținut că transpunerea corectă a articolului 8 din Directiva 2008/94 impune ca salariatul să primească, în cazul insolvenței angajatorului, cel puțin jumătate din prestațiile pentru limită de vârstă care decurg din drepturile de pensie acumulate pentru care a plătit contribuții în cadrul unei scheme suplimentare de pensii ocupaționale¹².

59. În Hotărârea ulterioară, din 24 noiembrie 2016, Webb-Sämann (C-454/15, EU:C:2016:891, punctul 35), Curtea a adăugat că obligația statelor membre de a proteja lucrătorii salariați de orice pierdere de cel puțin jumătate din prestațiile pentru limită de vârstă a acestora nu exclude ca „în alte împrejurări, pierderile suferite [să poată] fi de asemenea privite, chiar dacă procentul lor este diferit, ca vădit disproporționate în lumina obligației de protecție a intereselor lucrătorilor salariați, prevăzută la articolul 8 din [...] Directiva [2008/94]”.

60. În ultima sa hotărâre pronunțată până în prezent pe această temă, respectiv Hotărârea din 6 septembrie 2018, Hampshire (C-17/17, EU:C:2018:674), Curtea a reiterat că anumite pierderi suferite, chiar dacă sunt mai mici de jumătate din prestațiile scontate, ar putea fi deopotrivă privite ca vădit disproporționate în lumina obligației de protecție a intereselor lucrătorilor salariați, prevăzută în dispoziția menționată¹³.

61. În acest caz, în ceea ce privește cifra de 50 %, Curtea nu a furnizat nicio justificare sau orientare cu privire la ce diminuare a prestațiilor ar putea altfel să constituie o ingerință vădit disproporționată în raport cu drepturile salariaților în cauză.

62. Cu toate acestea, se poate observa că, în Hotărârea Webb-Sämann¹⁴ și în Hotărârea Hampshire¹⁵, Curtea a statuat că obligația statelor membre de a garanta cel puțin jumătate din prestațiile pentru limită de vârstă rezultate din drepturile de pensie acumulate pentru care salariatul a plătit contribuții în cadrul sistemului suplimentar de asigurări sociale la nivel de întreprindere reprezintă o *garanție minimă individuală* pentru fiecare angajat. În consecință, se pare că în aceste două hotărâri Curtea a considerat că aplicarea regulii de 50 % nu epuizează în totalitate efectele acestei dispoziții. Cu alte cuvinte, statele membre ar avea astfel obligația de a se asigura că fiecărui angajat i s-au garantat cel puțin 50 % din prestațiile la care era îndreptățit în temeiul unui sistem suplimentar de asigurări sociale la nivel de întreprindere în caz de insolvență a angajatorului¹⁶, dar această obligație nu le-ar scuti să ia măsurile necesare (financiare, prudențiale sau de altă natură) pentru a proteja integral interesele salariaților. În cazul în care reducerea este sub 50 %, angajații în cauză pot obține deci despăgubiri dacă demonstrează că statul nu și-a îndeplinit obligația de diligență prin faptul că nu s-a asigurat că au fost adoptate măsurile (financiare, prudențiale sau de altă natură) necesare pentru a proteja interesele salariaților. Astfel, pentru a prelua formularea din Hotărârea Robins și alții, chiar dacă reducerea suferită nu atinge un astfel de prag, salariatul poate totuși să solicite despăgubirea integrală din partea statului membru în cauză în cazul unei „nerespectări vădite și grave” din partea statului membru respectiv a limitelor stabilite în ceea ce privește marja de apreciere a acestuia de a adopta măsurile necesare.

11 Hotărârea din 25 aprilie 2013 (C-398/11, EU:C:2013:272, punctul 43).

12 Cu toate acestea, pronunțându-se astfel, Curtea s-a îndepărtat de ideea unei obligații de diligență.

13 Punctul 50.

14 Hotărârea din 24 noiembrie 2016 (C-454/15, EU:C:2016:891).

15 Hotărârea din 6 septembrie 2018 (C-17/17, EU:C:2018:674).

16 Astfel cum arată Curtea, statele membre au o obligație de rezultat numai „în această privință”, și anume aceea de a asigura un nivel minim de protecție. A se vedea Hotărârea din 24 noiembrie 2016, Webb-Sämann (C-454/15, EU:C:2016:891, punctul 35).

63. Astfel, aceste decizii recente pot fi înțelese ca o încercare tacită din partea Curții de a se îndepărta de Hotărârea Robins și de a se îndrepta în schimb în direcția a ceea ce considerăm a fi obiectivul care stă la baza articolului 8 din Directiva 2008/94, și anume acela de a proteja toate drepturile la pensii ocupaționale ale pensionarilor de riscul de pierdere cauzat de insolvența angajatorului.

64. În acest context, existența unei pierderi disproporționate poate fi considerată, în sine, drept dovadă în susținerea unei prezumții relative că statul membru nu și-a îndeplinit obligația de diligență de a asigura o astfel de protecție.

65. În orice caz, considerăm că Curtea trebuie să se țină seama mai mult de proporționalitatea pierderii suferite.

66. În orice analiză adecvată a proporționalității, contextul este, desigur, de importanță crucială. Trebuie amintit aici că prevederea unor pensii pentru limită de vârstă a făcut parte din țesătura contractului social în statele europene încă din vremurile lui Bismarck. Investițiile în pensii private sunt, în schimb, pentru unii lucrători salariați o parte esențială a acestui contract social, deoarece prin acest mecanism cei care sunt angajați pe parcursul anilor de activitate profesională pot economisi în vederea pensionării, cu convingerea că astfel vor face cu prudență rezerve pentru ei și familia lor odată ce anii de activitate profesională vor ajunge la final. Astfel, realizarea de economii pentru o pensie privată este pentru mulți salariați care lucrează în sectorul privat o decizie financiară esențială precum, de exemplu, cumpărarea unei case sau realizarea unor economii viitoare pentru creșterea și educarea copiilor.

67. Acesta este motivul pentru care chiar și pierderea parțială a unui drept la pensie din cauza insolvenței angajatorului este o problemă gravă și serioasă pentru lucrătorul salariat în cauză. Nu numai că salariatul respectiv poate considera că planurile cele mai bine stabilite în ceea ce privește economisirea prudentă pentru pensionare au fost reduse la zero ca urmare a unor factori externi cu privire la care acesta nu are niciun control, dar capacitatea lucrătorului salariat de a reacționa la această pierdere va fi destul de des serios compromisă din cauza vârstei înaintate. Pe scurt deci, capacitatea, de exemplu, a unei persoane obișnuite de 70 de ani de a compensa această pierdere financiară va fi mult afectată, întrucât, după toate evidențele, perspectiva de a reintra în câmpul muncii pur și simplu nu este o opțiune pentru cei mai mulți pensionari.

68. În consecință, protejarea intereselor acestor pensionari care au investit în pensii private împotriva pierderilor cauzate de insolvența unui fost angajator trebuie să fie, prin urmare, un obiectiv politic esențial al statelor membre. Acesta este, în felul său, la fel de vital ca asigurarea unui sistem educațional sau de locuințe ori protejarea securității depozitelor bancare.

69. În acest context, când au fost întrebați în ședință cu privire la faptul dacă, de exemplu, o reducere cu 25 % a drepturilor de pensie ca urmare a insolvenței angajatorului ar reprezenta o pierdere disproporționată pentru pensionarul în cauză, atât reprezentanții PSV, cât și cei ai guvernului german au recunoscut în mod liber că acest lucru ar fi dureros pentru pensionarul în cauză. Nu ne putem împiedica să gândim însă că o astfel de pierdere este într-o anumită măsură mai mult decât atât: aceasta ar reprezenta o pierdere neanticipată de venit de care ar avea toate motivele să creadă că vor dispune atunci când viața lor profesională ar ajunge la sfârșit. Statul social modern există tocmai pentru a-și proteja cetățenii de potențiale pierderi grave de acest fel.

70. În consecință, acesta este contextul în care trebuie analizată proporționalitatea oricărei pierderi. Indiscutabil, și alți factori sunt relevanți, nu în ultimul rând problema dacă cuantumul pensiei de care dispun în prezent pensionarul și persoanele aflate în întreținerea acestuia este suficient pentru nevoile sale, având în vedere standardul de viață pentru pensionari în statul membru în cauză¹⁷.

71. Desigur, reducerile relativ mici ale drepturilor la pensie ocupațională pot fi, în general, considerate fie *de minimis*, fie cel puțin la un nivel care nu afectează esența dreptului la pensie și așteptarea pe care a generat-o față de pensionarul în cauză.

72. Dacă însă pierderea din pensia privată ca urmare a insolabilității angajatorului nu poate fi considerată ca fiind *de minimis*, la un moment ulterior va apărea spectrul disproporționalității, chiar dacă nu există nicio cifră magică care să facă în mod automat disproporționată o astfel de pierdere. Spre deosebire de orice ar fi sugerat anterior Curtea, considerăm că în multe cazuri o pierdere de sub 50 % a dreptului la pensie din cauza insolvenței angajatorului ar fi disproporționată. Drepturile de pensie ale celor mai mulți pensionari sunt relativ modeste și chiar și o reducere mică a pensiei va avea în general un impact prea mare asupra acestora.

73. Chiar dacă în cele din urmă aceasta este o problemă de competența instanței de trimitere, reprezentantul domnului Bauer a afirmat în ședință că pierderea din pensia ocupațională a acestuia ar putea fi în final între 30 % și 33 % (în funcție de vârsta sa). Dacă aceasta ar fi într-adevăr situația, având în vedere nivelul relativ modest de venit care corespunde chiar la 100 % din întregul său dreptul la pensie ocupațională, ar fi dificil de concluzionat că pierderea în cauză nu a fost disproporționată, ținând seama de contextul general pe care tocmai l-am descris.

74. În sinteză, considerăm că aceștia sunt factori care au impact asupra problemei proporționalității care poate că nu au fost subliniați suficient în jurisprudența de până în prezent.

75. În consecință, în acest sens, considerăm că Curtea ar trebui să se îndepărteze de decizii precum Robins și să răspundă la cea de a doua întrebare în sensul că împrejurările la care a făcut referire Curtea la punctul 35 din Hotărârea din 24 noiembrie 2016, Webb-Sämann (C-454/15, EU:C:2016:891), sunt cele în care solicitantul dovedește că statul membru nu și-a îndeplinit obligația de a se asigura că sunt adoptate măsurile necesare pentru a proteja interesele salariaților sau ale persoanelor care au părăsit deja întreprinderea angajatorului și în care reducerea drepturilor la pensie se situează la un nivel care fie nu este *de minimis*, fie afectează în vreun alt fel esența dreptului la pensie ocupațională pe care, în absența insolvenței angajatorului, pensionarul avea toate motivele să anticipeze că o va primi.

¹⁷ Este adevărat că, în Hotărârea Hogan și alții (punctul 33), Curtea a statuat că articolul 8 din Directiva 2008/94 trebuie interpretat în sensul că, pentru a stabili dacă un stat membru a executat obligația prevăzută la acest articol, prestațiile care constau în pensia din sistemul obligatoriu de asigurări sociale nu pot fi luate în considerare. Cu toate acestea, considerăm că, atunci când Curtea a făcut această declarație, s-a referit numai la pragul de 50 %. În primul rând, atunci când a fost pronunțată această hotărâre, soluția adoptată în Hotărârile Webb-Sämann și Hampshire nu fusese încă desprinsă. În al doilea rând, din punct de vedere logic, nu se poate deduce din faptul că articolul 8 cuprinde numai creanțele referitoare la sistemele suplimentare de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale că prestațiile care constau în pensia din sistemul obligatoriu de asigurări sociale nu pot fi luate în considerare pentru a stabili dacă un stat membru a executat obligația prevăzută la acest articol. Astfel, domeniul de aplicare al unei garanții este diferit de cuantumul acesteia. În domeniul securității sociale, este un lucru curent ca plata compensației să fie luată în considerare în funcție de o situație particulară (handicap, handicap sever, statut de orfan), dar ca suma să varieze în funcție de factori externi, cum ar fi toate veniturile primite. În schimb, interpretarea reținută de Curte în Hotărârea Hogan și alții este corectă din perspectiva regulii de 50 %, în măsura în care, prin definiție, pentru a se evalua dacă reducerea survenită depășește acest prag, numai prestațiile plătite în cadrul unui sistem suplimentar de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale trebuie luate în considerare.

C. Cu privire la cea de a treia întrebare

76. Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă, în cazul în care un stat membru nu și-a îndeplinit obligația de a transpune în mod corect în dreptul național Directiva 2008/94, articolul 8 poate fi invocat împotriva statului membru respectiv în fața unei instanțe naționale.

77. În această privință, după cum am arătat mai devreme, la început Curtea a fost precaută, considerând că, întrucât nici articolul 8 din directivă, nici vreo altă dispoziție din aceasta nu conțin nimic care să permită stabilirea cu precizie a nivelului minim necesar pentru a proteja dreptul la prestații, răspunderea statului membru în cauză este condiționată de constatarea unei nerespectări vădite și grave de către acest stat a limitelor stabilite pentru marja sa de apreciere¹⁸.

78. În Hotărârea Hampshire¹⁹, Curtea a renunțat la o parte din prudența sa anterioară și a statuat, în ceea ce privește obligația statelor membre de a garanta cel puțin jumătate din pensia pentru limită de vârstă la care salariații ar avea dreptul în mod normal, că articolul 8 poate fi invocat împotriva statului membru în fața unei instanțe naționale de îndată ce un salariat suferă o pierdere care depășește 50 % din prestațiile sale.

79. Pentru a ajunge la această concluzie, Curtea a amintit că, potrivit jurisprudenței, o dispoziție dintr-o directivă poate fi invocată de justițiabili împotriva unui stat membru dacă această dispoziție este necondiționată și suficient de precisă și că există trei puncte care trebuie luate în considerare în cadrul evaluării: determinarea beneficiarilor protecției prevăzute de articolul 8, conținutul acestei protecții și identitatea debitorului protecției respective²⁰.

80. Împărtășim pe deplin analiza Curții în această privință, chiar dacă raționamentul său cu privire la identitatea debitorului protecției prevăzute la articolul 8 trebuie de asemenea pus în context.

81. În privința beneficiarilor protecției prevăzute la articolul 8 din Directiva 2008/94, reiese cu claritate din modul de redactare a articolului menționat că directiva urmărește protecția lucrătorilor salariați care sunt afectați de insolvența angajatorului lor²¹.

82. În ceea ce privește identitatea debitorului protecției acordate de articolul 8 din Directiva 2008/94, articolul 8 desemnează în acest scop în mod clar și necondiționat statele membre.

83. Este adevărat că articolul 8 lasă statelor membre o anumită marjă de apreciere. Această marjă de apreciere se referă, în esență, la mijloacele care trebuie adoptate pentru a asigura respectarea articolului 8²². În consecință, aceasta nu se referă la identitatea persoanelor care sunt obligate să furnizeze protecția prevăzută la articolul 8, care sunt statele membre.

18 Hotărârea din 25 ianuarie 2007, Robins și alții (C-278/05, EU:C:2007:56, punctele 80 și 82).

19 Hotărârea din 6 septembrie 2018 (C-17/17, EU:C:2018:674).

20 *Ibid.*, punctul 56.

21 *Ibid.*, punctul 57.

22 A se vedea în acest sens Hotărârea din 18 octombrie 2001, Gharehveran (C-441/99, EU:C:2001:551, punctul 44).

84. În sfârșit, în ceea ce privește conținutul protecției prevăzute la articolul 8 din Directiva 2008/94, în pofida faptului că statele membre se bucură de o largă marjă de apreciere în ceea ce privește stabilirea formei și a metodei utilizate pentru transpunerea articolului 8²³, acest articol poate fi invocat în mod direct în fața instanțelor naționale. Astfel, chiar dacă statele membre se bucură de o anumită marjă de apreciere la transpunerea unei dispoziții de drept al Uniunii, această dispoziție poate fi totuși invocată împotriva unui stat membru în cazul în care a depășit această marjă, în special deoarece reglementarea națională nu asigură protecția minimă prevăzută de această dispoziție²⁴.

85. Rezultă că, în privința protecției minime impuse de articolul 8, întrucât Curtea a statuat că această protecție minimă constă în obligația de a proteja lucrătorii salariați împotriva oricărei reduceri de peste 50 % a drepturilor dobândite, în cazul în care un stat membru nu oferă o astfel de protecție, trebuie să se deducă de aici în mod necesar că statul membru și-a depășit marja de manevră. În consecință, o astfel de încălcare poate fi invocată direct împotriva acestui stat membru.

86. În ceea ce privește obligația menționată la punctul 35 din Hotărârea Webb-Sämann²⁵, ca statele membre să se asigure că sunt luate măsurile necesare pentru a preveni orice pierdere disproporționată, este adevărat că Curtea nu a indicat situația la care se referea. Cu toate acestea, trebuie amintit că o obligație poate fi considerată clară și precisă nu numai atunci când este prevăzută în mod expres într-un text, ci și atunci când poate fi dedusă din acest text prin metode de interpretare general acceptate, ceea ce, în opinia noastră, este valabil în speță, deoarece din modul de redactare a articolului 8 rezultă că acesta protejează în totalitate drepturile deținute de lucrătorii salariați.

87. Cu toate acestea, dat fiind că statul membru în cauză are doar o obligație de diligență, solicitanții trebuie să demonstreze că măsurile luate de acel stat membru erau insuficiente pentru a asigura o astfel de protecție, cu precizarea că existența unei pierderi disproporționate trebuie considerată o dovadă care susține prezumția unei astfel de insuficiențe.

88. În plus, trebuie precizat că protecția conferită de articolul 8 se referă la drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite, o noțiune a cărei definiție se întemeiază pe dreptul național, iar nu pe efectele financiare asociate acestor drepturi. Astfel, există două tipuri de regimuri de pensii suplimentare: „regimuri de prestații determinate” sau „regimuri de contribuții definite”²⁶. În consecință, în cazul în care, potrivit dreptului național, drepturile dobândite de o persoană sunt doar drepturi la părți din beneficii, iar nu, așa cum pare să fie situația potrivit dreptului german, drepturi la prestații determinate, obligația ce revine statului membru este de a se asigura că salariatul se bucură într-adevăr de *totalitatea* drepturilor la astfel de părți, fără a aduce atingere sumei care va fi în cele din urmă plătită salariatului.

89. Pe scurt, propunem să se răspundă în mod afirmativ la cea de a treia întrebare, și anume că articolul 8 din Directiva 2008/94 are efect direct, astfel încât, în cazul în care un stat membru nu a transpus directiva în dreptul național sau a transpus-o în mod incorect, această dispoziție conferă unui particular drepturi pe care acesta le poate invoca împotriva statului membru în fața unei instanțe naționale.

23 A se vedea Hotărârea din 25 ianuarie 2007, Robins și alții (C-278/05, EU:C:2007:56, punctele 36-45), și Hotărârea din 25 iulie 2018, Guigo (C-338/17, EU:C:2018:605, punctele 30 și 31).

24 A se vedea în acest sens Hotărârea din 25 aprilie 2013, Hogan și alții (C-398/11, EU:C:2013:272, punctul 46).

25 Hotărârea din 24 noiembrie 2016 (C-454/15, EU:C:2016:891).

26 După cum sugerează și numele acestora, în cadrul un regim de prestații definite, persoana în cauză primește o pensie determinată – ceea ce poate obliga angajatorul să alimenteze planul în cazul unor slabe rezultate ale investițiilor realizate –, în timp ce plata primită în cadrul unui plan de contribuții definite depinde de performanța investițiilor realizate cu o contribuție fixă plătită de angajator.

D. Cu privire la cea de a patra întrebare

90. Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească, în cazul în care în problema privind dispozițiile referitoare la pensia pentru limită de vârstă statul membru a desemnat – în mod obligatoriu pentru angajatori – un organism de drept privat ca instituție de garantare a pensiilor ocupaționale în caz de insolvență și în cazul în care acest organism este supus supravegherii de către autoritatea publică de supraveghere financiară și, în plus, în temeiul dispozițiilor de drept public, colectează de la angajatori contribuțiile necesare pentru garantare în caz de insolvență și poate crea condițiile executării silită în mod identic cu o autoritate publică, printr-un act administrativ, dacă o astfel de instituție trebuie considerată o autoritate publică a statului membru respectiv, astfel încât o dispoziție a unei directive să poată fi invocată direct împotriva acestuia.

91. În această privință, trebuie amintit că Curtea a hotărât deja că dispozițiile necondiționate și suficient de precise ale unei directive pot fi invocate de către justițiabili nu numai împotriva unui stat membru și a tuturor organelor administrației sale, precum autoritățile descentralizate, ci și împotriva unor instituții, organisme sau entități care sunt supuse autorității sau controlului statului ori care dispun de puteri exorbitante în raport cu cele care rezultă din normele aplicabile în relațiile dintre particulari²⁷.

92. Astfel de instituții, organisme sau entități se deosebesc de particulari și trebuie asimilate cu statul membru, fie pentru că sunt persoane juridice de drept public care fac parte din stat în sens larg, fie pentru că sunt supuse autorității sau controlului unei autorități publice, fie pentru că au fost însărcinate de o autoritate publică să exercite o misiune de interes public și li s-au acordat în acest scop acele puteri exorbitante²⁸.

93. Având în vedere că, în cadrul întrebării sale, instanța de trimitere face referire la o situație în care un stat membru a desemnat – în mod obligatoriu pentru angajatori – un anumit organism ca instituție de garantare a pensiilor ocupaționale în caz de insolvență și a acordat acesteia dreptul de a percepe contribuțiile necesare pentru asigurarea de insolvență de la angajatori în temeiul dreptului public, o astfel de instituție trebuie tratată ca fiind comparabilă cu acest stat, chiar dacă este organizată în conformitate cu dreptul privat.

94. Cu toate acestea, pentru ca o obligație care rezultă dintr-o directivă să fie direct executorie împotriva acelei instituții, sarcinile pe care aceasta trebuie să le îndeplinească în interesul public trebuie să includă, în mod explicit sau implicit, punerea în aplicare a acestei obligații. Astfel, simplul fapt că o instituție primește competențe speciale din partea unui stat membru nu înseamnă că această instituție poate fi trasă la răspundere pentru orice obligație impusă statului membru respectiv de dreptul Uniunii.

95. În cadrul întrebării adresate, instanța de trimitere se referă la o situație în care un stat membru a desemnat o instituție care răspunde de garantarea pensiilor ocupaționale. Cu toate acestea, din dosarul cauzei coroborat cu informațiile furnizate în ședință pare să rezulte că sarcinile transferate de guvernul german către Pensions-Sicherungs-Verein VVaG se referă numai la situațiile în care pensia ocupațională pentru limită de vârstă este realizată de angajator prin intermediul unei promisiuni directe sau al unei Direktversicherung (asigurare directă) ori prin intermediul unei Unterstützungskasse (instituție de asigurări care este independentă din punct de vedere juridic de angajator) sau al unui Pensionsfonds (fond de pensii)²⁹. Astfel, cazul în care o pensie ocupațională pentru limită de vârstă este realizată de către angajator prin intermediul unei Pensionskasse (casă de pensii), în speță PKDW, nu intră sub incidența niciuneia dintre aceste misiuni.

²⁷ A se vedea Hotărârea din 10 octombrie 2017, Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745, punctul 33).

²⁸ *Ibid.*, punctul 34.

²⁹ Articolul 7 alineatul (1) din Legea privind pensiile.

96. În orice caz, revine instanței naționale sarcina să aprecieze, având în vedere caracterul specific al obligației invocate, și anume încălcarea obligației de a evita orice pierderi disproporționate menționate la punctul 35 din Hotărârea Webb-Sämann³⁰, dacă această obligație a fost sau nu delegată de statul membru respectiv acestei entități³¹.

97. În consecință, propunem să se răspundă la cea de a patra întrebare în sensul că, atunci când, în materie de pensii ocupaționale, statul membru a desemnat – în mod obligatoriu pentru angajatori – un organism de drept privat ca instituție de garantare a pensiilor ocupaționale în caz de insolvență și în cazul în care acest organism este supus supravegherii de către autoritatea publică de supraveghere financiară și, în plus, în temeiul dispozițiilor de drept public, colectează de la angajatori contribuțiile necesare pentru garantare în caz de insolvență și poate crea condițiile executării silite în mod identic cu o autoritate publică, printr-un act administrativ, o astfel de instituție trebuie considerată un organism public al statului membru respectiv. Cu toate acestea, nerespectarea obligației prevăzute la articolul 8 din Directiva 2008/94 poate fi invocată împotriva acestei instituții numai în cazul în care punerea în aplicare a acestei obligații intră sub incidența misiunilor care i-au fost încredințate de acest stat, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale.

IV. Concluzie

98. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) după cum urmează:

- „1) Articolul 8 din Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului trebuie interpretat în sensul că intră în domeniul său de aplicare pierderea unei plăți, precum cea în discuție în procedura principală, efectuată de un fost angajator pentru a compensa, în acord cu dreptul național, reducerea unei pensii ocupaționale pentru limită de vârstă.
- 2) Împrejurările la care a făcut referire Curtea la punctul 35 din Hotărârea din 24 noiembrie 2016, Webb-Sämann (C-454/15, EU:C:2016:891), sunt cele în care solicitantul dovedește că statul membru nu și-a îndeplinit obligația de a se asigura că sunt adoptate măsurile necesare pentru a proteja interesele salariaților sau ale persoanelor care au părăsit deja întreprinderea angajatorului și în care reducerea drepturilor la pensie se situează la un nivel care fie nu este *de minimis*, fie afectează în vreun alt fel esența dreptului la pensie ocupațională pe care, în absența insolvenței angajatorului, pensionarul avea toate motivele să anticipeze că o va primi.
- 3) Articolul 8 din Directiva 2008/94 are efect direct, astfel încât, în cazul în care statul membru respectiv nu a transpus această directivă în dreptul național sau a transpus-o în mod incorect, această dispoziție conferă unui particular drepturi pe care acesta le poate invoca împotriva statului membru în fața unei instanțe naționale.
- 4) Atunci când, în materie de pensii ocupaționale, statul membru a desemnat – în mod obligatoriu pentru angajatori – un organism de drept privat ca instituție de garantare a pensiilor ocupaționale în caz de insolvență și în cazul în care acest organism este supus supravegherii de către autoritatea publică de supraveghere financiară și, în plus, în temeiul dispozițiilor de drept public, colectează de la angajatori contribuțiile necesare pentru garantare în caz de insolvență și poate crea condițiile

³⁰ Hotărârea din 24 noiembrie 2016 (C-454/15, EU:C:2016:891).

³¹ În Hotărârea din 16 decembrie 1993, Wagner Miret (C-334/92, EU:C:1993:945, punctul 18), și în Hotărârea din 18 octombrie 2001, Gharehveran (C-441/99, EU:C:2001:551, punctul 38), Curtea a statuat astfel că articolul 3 din Directiva 80/987 (în prezent articolul 3 din Directiva 2008/94) prevede că „directiva privind insolvența angajatorilor nu obligă statele membre să stabilească o instituție unică de garantare pentru toate categoriile de lucrători salariați și, în consecință, să plaseze personalul superior de conducere în competența instituției de garantare constituite pentru celelalte categorii de lucrători salariați”.

executării silite în mod identic cu o autoritate publică, printr-un act administrativ, o astfel de instituție trebuie considerată un organism public al statului membru respectiv. Cu toate acestea, nerespectarea obligației prevăzute la articolul 8 din Directiva 2008/94 poate fi invocată împotriva acestei instituții numai în cazul în care punerea în aplicare a acestei obligații intră sub incidența misiunilor care i-au fost încredințate de acest stat, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale.”