

31996L0097

L 46/20

JURNALUL OFICIAL AL COMUNITĂȚILOR EUROPENE

17.2.1997

DIRECTIVA 96/97/CE A CONSILIULUI
din 20 decembrie 1996
de modificare a Directivei 86/378/CEE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați
și femei în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene și, în special articolul 100 al acestuia,

având în vedere propunerea Comisiei ⁽¹⁾,

având în vedere avizul Parlamentului European ⁽²⁾,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social ⁽³⁾,

întrucât articolul 119 din tratat prevede că fiecare stat membru asigură aplicarea principiului conform căruia femeile și bărbații ar trebui să primească remunerație egală pentru muncă egală; întrucât termenul „remunerație” ar trebui considerat ca însemnând salariul minim sau de bază obișnuit și orice altă plată, în numerar sau în natură, pe care lucrătorul le primește, direct sau indirect, de la angajatorul său pentru încadrarea sa în muncă;

întrucât în hotărârea din 17 mai 1990, în cauza nr. 262/88, *Barber împotriva Guardian Royal Exchange Assurance Group* ⁽⁴⁾, Curtea de Justiție a Comunităților Europene admite că toate formele de pensie profesională reprezintă un element de remunerare, în sensul articolului 119 din tratat;

întrucât în hotărârea menționată anterior, așa cum s-a precizat prin hotărârea din 14 decembrie 1993 (cauza nr. C-110/91, *Moroni împotriva Collo GmbH*) ⁽⁵⁾, Curtea interpretează articolul 119 din tratat astfel încât discriminarea între bărbați și femei în cadrul regimului profesional de securitate socială este interzisă în general, și nu numai în cazul stabilirii vârstei pentru dreptul la pensie sau în cazul în care o pensie profesională este oferită în loc de indemnizație pentru pensionare pentru motive economice;

întrucât, în conformitate cu Protocolul nr. 2 privind articolul 119 din tratat, anexat la Tratatul de instituire a Comunității Europene, prestațiile prevăzute în cadrul regimului profesional de securitate socială nu sunt considerate remunerație dacă și în măsura în care

acestea sunt atribuite pentru perioadele de încadrare în muncă anterioare datei de 17 mai 1990, cu excepția cazului lucrătorilor sau avânzilor lor cauză, care au formulat acțiune în justiție sau au formulat o pretenție echivalentă înainte de acea dată, în conformitate cu dreptul intern aplicabil;

întrucât, în hotărârile din 28 septembrie 1994 ⁽⁶⁾ (cauza nr. C-57/93, *Vroege împotriva NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV* și cauza nr. C-128/93, *Fisscher împotriva Voorhuis Hengelo BV*), Curtea a decis că protocolul menționat anterior nu a adus atingere dreptului de a participa la un regim de pensie profesională, care continuă să fie guvernat de hotărârea din 13 mai 1986 în cauza nr. 170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH împotriva Hartz* ⁽⁷⁾, și că limitările în timp ale efectelor hotărârii din 17 mai 1990 în cauza nr. C-262/88, *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*, nu se aplică dreptului de a participa la un regim de pensie profesională; întrucât Curtea a decis, de asemenea, că normele naționale privind termenele pentru utilizarea căilor de atac de drept intern sunt opozabile lucrătorilor care își realizează dreptul de a participa la un regim de pensie profesională, dacă acestea nu sunt mai puțin favorabile pentru acel tip de cale de atac decât pentru căile de atac similare de drept intern și nu fac imposibil de pus în practică dreptul comunitar; întrucât Curtea a subliniat că, faptul că un lucrător poate solicita, retroactiv, să participe la un regim de pensie profesională, nu permite lucrătorului să evite plata contribuțiilor cu privire la perioada de afiliere respectivă;

întrucât excluderea lucrătorilor, pe motive care țin de natura contractelor lor de muncă, de la accesul la un regim de securitate socială al întreprinderii sau al unui sector poate reprezenta o discriminare indirectă a femeilor;

întrucât, în hotărârea sa din 9 noiembrie 1993 (cauza nr. C-132/92, *Birds Eye Walls Ltd împotriva Friedel M. Roberts*) ⁽⁸⁾, Curtea a specificat, de asemenea, că articolul 119 din tratat nu este încălcat în cazul în care se calculează cuantumul unei pensii de tranziție plătite de către un angajator salariaților care s-au pensionat anticipat pe motive de boală și care este destinată să

⁽¹⁾ JO C 218, 23.8.1995, p. 5.

⁽²⁾ Aviz emis la 12 noiembrie 1996 (JO C 362, 2.12.1996).

⁽³⁾ JO C 18, 22.1.1996, p. 132.

⁽⁴⁾ Culegerea 1990, p. I-1889.

⁽⁵⁾ Culegerea 1993, p. I-6591.

⁽⁶⁾ Culegerea 1994, p. I-4541 și, respectiv, Culegerea 1994 p. I-4583.

⁽⁷⁾ Culegerea 1986, p. I-1607.

⁽⁸⁾ Culegerea 1993, p. I-5579.

compenseze în special pierderea venitului ce rezultă din faptul că nu au atins încă vârsta necesară pentru plata pensiei de stat pe care o vor primi ulterior, să se reducă suma pensiei de tranziție corespunzător, chiar dacă în cazul vârstei cuprinse între 60 și 65 de ani, rezultatul este că fosta angajată primește o pensie de tranziție mai mică decât cea plătită unui bărbat în aceeași situație, diferența fiind egală cu suma pensiei de stat la care aceasta are dreptul începând de la vârsta de 60 de ani, pentru perioadele de serviciu îndeplinite la acel angajator;

întrucât în hotărârea sa din 6 octombrie 1993 (cauza nr. C-109/91, *Ten Oever împotriva Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers – en Schoonmaakbedrijf*)⁽¹⁾ și în hotărârile din 14 decembrie 1993 (cauza nr. C-110/91, *Moroni împotriva Collo GmbH*), 22 decembrie 1993 (cauza nr. C-152/91, *Neath împotriva Hugh Steeper Ltd.*)⁽²⁾ și 28 septembrie 1994 (cauza nr. C-200/91, *Coloroll Pension Trustees Limited împotriva Russell și alții*)⁽³⁾, Curtea confirmă că, în temeiul hotărârii din 17 mai 1990 (cauza nr. C-262/88, *Barber împotriva Guardian Royal Exchange Assurance Group*), efectul direct al articolului 119 din tratat nu poate fi invocat în scopul revendicării egalității de tratament în problemele legate de pensiile profesionale decât cu privire la prestațiile plătibile pentru perioadele de serviciu ulterioare datei de 17 mai 1990, sub rezerva excepției prevăzute în favoarea lucrătorilor sau avânzilor lor cauză care au formulat acțiuni în justiție înainte de acea dată sau care au ridicat o pretenție echivalentă în conformitate cu dreptul intern aplicabil;

întrucât în hotărârile sale menționate mai sus (cauza nr. C-109/91, *Ten Oever împotriva Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers – en Schoonmaakbedrijf* și cauza nr. C-200/91, *Coloroll Pension Trustees Limited împotriva Russell și alții*), Curtea confirmă că limitările efectelor în timp ale hotărârii Barber se aplică pensiilor de urmaș și, în consecință, egalitatea de tratament în această materie poate fi revendicată numai cu privire la perioadele de serviciu ulterioare datei de 17 mai 1990, sub rezerva excepției prevăzute în favoarea persoanelor care, înainte de acea dată, au formulat acțiuni în justiție sau au ridicat pretenții echivalente în conformitate cu dreptul intern aplicabil;

întrucât, de altfel, în hotărârile sale în cauza nr. C-152/91 și în cauza nr. C-200/91, Curtea specifică faptul că, din moment ce acestea intră sub incidența articolului 119 din tratat, contribuțiile salariaților la un regim de pensie care constă în garantarea unei prestații finale definite trebuie să fie aceleași, indiferent de sexul lucrătorilor, în timp ce inegalitatea contribuțiilor angajatorilor

plătite în conformitate cu regimurile cu prestații definite finanțate prin capitalizare, care se datorează utilizării factorilor actuariali care diferă în funcție de sex, nu se evaluează având în vedere aceeași dispoziție;

întrucât în hotărârile sale din 28 septembrie 1994⁽⁴⁾ (cauza nr. C-408/92, *Smith împotriva Advel Systems* și cauza nr. C-28/93, *Van den Akker împotriva Stichting Shell Pensioenfonds*), Curtea subliniază că articolul 119 din tratat exclude posibilitatea ca un angajator care adoptă măsurile necesare pentru a se conforma cu hotărârea Barber din 17 mai 1990 (cauza nr. 262/88) să ridice vârsta de pensionare pentru femei până la cea existentă pentru bărbați, pentru perioadele de serviciu efectuate între 17 mai 1990 și data la care intră în vigoare măsurile respective; pe de altă parte, în ceea ce privește perioadele de serviciu încheiate după cea de-a doua dată, articolul 119 nu împiedică un angajator să facă acest demers; cu privire la perioadele de serviciu anterioare datei de 17 mai 1990, dreptul comunitar nu a impus nici o obligație care ar justifica reducerea retroactivă a avantajelor de care beneficiază femeile;

întrucât în hotărârea menționată mai sus în cauza nr. C-200/91, *Coloroll Pension Trustees Limited împotriva Russell și alții*, Curtea a decis că prestațiile suplimentare rezultate din contribuțiile plătite de angajați pe baze pur voluntare nu intră sub incidența articolului 119 din tratat;

întrucât, printre măsurile incluse în al treilea regim de acțiune pe termen mediu privind șansele egale pentru bărbați și femei (1991-1995)⁽⁵⁾, Comisia a subliniat încă o dată adoptarea măsurilor potrivite pentru a lua în considerare consecințele hotărârii din cauza nr. 262/88 (*Barber împotriva Guardian Royal Exchange Assurance Group*);

întrucât această hotărâre invalidează automat anumite dispoziții ale Directivei 86/378/CEE a Consiliului din 24 iulie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei în regimurile profesionale de securitate socială⁽⁶⁾, cu privire la salariați;

întrucât articolul 119 din tratat se aplică direct și poate fi invocat în fața instanțelor judecătorești naționale, împotriva oricărui angajator, fie persoană privată, fie persoană juridică și întrucât aceste instanțe judecătorești trebuie să asigure protecția drepturilor pe care această dispoziție le conferă justițiabililor;

întrucât, din motive de securitate juridică, este necesar să se modifice Directiva 86/378/CEE, pentru a adapta dispozițiile care sunt afectate de jurisprudența Barber,

⁽¹⁾ Culegerea 1993, p. I-4879.

⁽²⁾ Culegerea 1993, p. I-6953.

⁽³⁾ Culegerea 1994, p. I-4389.

⁽⁴⁾ Culegerea 1994, p. I-4435 și, respectiv, Culegerea 1994, p. I-4527.

⁽⁵⁾ JO C 142, 31.5.1991, p. 1.

⁽⁶⁾ JO L 225, 12.8.1986, p. 40.

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Directiva 86/378/CEE se modifică după cum urmează:

(1) Articolul 2 se înlocuiește cu următorul text:

„Articolul 2

(1) Prin regimuri profesionale de securitate socială se înțeleg regimurile care nu sunt reglementate de Directiva 79/7/CEE și al căror scop este de a asigura lucrătorilor, care desfășoară activități salariate sau independente, dintr-o întreprindere sau un grup de întreprinderi, dintr-un domeniu de activitate economică, sector profesional sau grup de sectoare, prestații menite să suplimenteze prestațiile prevăzute de regimurile legale de securitate socială sau să le înlocuiască, indiferent dacă apartenența la aceste regimuri este obligatorie sau opțională.

(2) Prezenta directivă nu se aplică:

- (a) contractelor individuale ale lucrătorilor care desfășoară activități independente;
- (b) regimurilor aplicabile lucrătorilor care desfășoară activități independente și care au un singur membru;
- (c) contractelor de asigurare la care angajatorul nu este parte, în cazul lucrătorilor salariați;
- (d) dispozițiilor opționale ale regimurilor profesionale oferite participanților în mod individual pentru a le garanta:
 - fie prestații suplimentare
 - fie o alegere a datei la care vor începe prestațiile normale pentru lucrătorii care desfășoară activități independente sau o alegere între mai multe prestații;
- (e) regimurilor profesionale, în măsura în care prestațiile sunt finanțate prin contribuții plătite de lucrători, pe baze voluntare.

(3) Prezenta directivă nu împiedică un angajator să acorde persoanelor care au atins deja vârsta de pensionare pentru a obține o pensie în temeiul unui regim profesional, dar care nu au atins vârsta de pensionare pentru a obține pensia statutară pentru vechime în muncă, o pensie suplimentară, al cărei scop este de a egala sau a face aproape egală suma totală a prestației plătite acestor persoane în raport cu suma plătită persoanelor de alt sex aflate în aceeași situație, care au ajuns deja la vârsta de pensionare legală, până când persoanele care beneficiază de supliment ajung la vârsta de pensionare legală.”

(2) Articolul 3 se înlocuiește cu următorul text:

„Articolul 3

Prezenta directivă se aplică populației active, inclusiv lucrătorilor care desfășoară activități independente, persoanelor a căror activitate este întreruptă de boală, maternitate, accident sau șomaj involuntar și persoanelor care caută un loc de muncă, lucrătorilor pensionați sau care au dobândit un handicap și celor care revendică în numele lor, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile interne.”

(3) Articolul 6 se înlocuiește cu următorul text:

„Articolul 6

(1) Dispozițiile contrare principiului egalității de tratament includ pe cele bazate pe sex, direct sau indirect, în special prin referire la starea civilă sau situația familială, pentru:

- (a) a stabili persoanele care pot participa la un regim profesional;
- (b) a stabili natura obligatorie sau opțională a participării la un regim profesional;
- (c) a stabili norme diferite cu privire la vârsta de intrare în regim sau perioada minimă de încadrare în muncă sau calitatea de membru al regimului necesară pentru a obține prestațiile acestuia;
- (d) a stabili norme diferite, cu excepția celor prevăzute la litera (h) și (i), pentru rambursarea contribuțiilor atunci când un lucrător părăsește un regim fără să fi îndeplinit condițiile care garantează un drept amânat pentru prestații pe termen lung;
- (e) a stabili condiții diferite pentru acordarea prestațiilor sau pentru a restricționa aceste prestații lucrătorilor de un sex sau altul;
- (f) a stabili vârste de pensionare diferite;
- (g) a suspenda reținerea sau obținerea de drepturi pe perioadele de concediu de maternitate sau concediu pentru interese familiale care sunt acordate prin lege sau acord și sunt plătite de către angajator;
- (h) a stabili nivele diferite de prestații, cu excepția cazului în care poate fi necesar să se ia în considerare factorii de calcul actuariali care diferă în funcție de sex, în cazul regimurilor cu cotizații definite;

În cazul regimurilor cu prestații definite, finanțate prin capitalizare, anumite elemente (ale căror exemple sunt anexate) pot fi inegale atunci când inegalitatea sumelor rezultă din efectele utilizării factorilor actuariali care diferă în funcție de sex, la data la care este pusă în aplicare finanțarea regimului;

- (i) a stabili nivele diferite pentru contribuția lucrătorilor;

a stabili nivele diferite pentru contribuția angajatorilor, cu excepția:

— cazului regimurilor cu cotizații definite, dacă obiectivul este de a egaliza suma prestațiilor finale sau de a le face cât mai apropiate pentru ambele sexe;

— cazului regimurilor cu prestații definite, finanțate prin capitalizare, în care contribuțiile angajatorului sunt menite să asigure caracterul adecvat al fondurilor necesare pentru a acoperi costurile prestațiilor definite;

- (j) a stabili standarde diferite sau standarde aplicabile numai lucrătorilor de un anumit sex, cu excepția celor prevăzute la literele (h) și (i), în ceea ce privește garantarea sau reținerea dreptului la prestații amânate atunci când lucrătorul părăsește un regim.

(2) În cazul în care acordarea prestațiilor, în sensul prezentei directive, este lăsată la discreția organelor de coordonare a regimului, acestea trebuie să respecte principiul egalității de tratament."

- (4) Articolul 8 se înlocuiește cu următorul text:

„Articolul 8

(1) Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a se asigura că dispozițiile regimurilor profesionale pentru lucrătorii care desfășoară activități independente, contrare principiului egalității de tratament, sunt revizuite cel târziu începând de la 1 ianuarie 1993.

(2) Prezenta directivă nu exclude faptul că drepturile și obligațiile lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă aferente unei perioade de afiliere la un regim profesional anterior revizuirii acestui regim se supun dispozițiilor regimului aflat în vigoare în acea perioadă."

- (5) Articolul 9 se înlocuiește cu următorul text:

„Articolul 9

În ceea ce privește lucrătorii independenți, statele membre pot amâna aplicarea obligatorie a principiului egalității de tratament cu privire la:

- (a) determinarea vârstei de pensionare pentru acordarea pensiilor pentru vechime în muncă și posibilele implicații pentru alte prestații:

— fie până la data la care această egalitate este realizată în regimurile legale;

— fie, cel târziu, până când această egalitate este prescrisă printr-o directivă;

- (b) pensiile de urmaș, până când legislația comunitară stabilește principiul egalității de tratament în regimurile legale de securitate socială cu privire la aceasta;

- (c) aplicarea articolului 6 alineatul (1) litera (i) primul paragraf pentru a lua în considerare diferitele elemente de calcul actuariale, cel târziu până la 1 ianuarie 1999."

- (6) Se introduce următorul articol:

„Articolul 9a

În cazul în care femeile și bărbații solicită să beneficieze, în aceleași condiții, de un sistem flexibil în ceea ce privește vârsta de pensionare, această dispoziție nu se consideră a fi contrară prezentei directive."

- (7) Se adaugă următoarea anexă:

„ANEXĂ

Exemple de elemente care pot fi inegale, în ceea ce privește regimurile de prestații definite, finanțate prin capitalizare, prevăzute la articolul 6 litera (h):

— conversia într-o sumă capitală a unei părți din pensia periodică;

— transferul drepturilor de pensie;

— o pensie de reversie plătită unei persoane aflate în întreținere în schimbul cedării unei părți din pensia anuală;

— o pensie redusă atunci când lucrătorul optează să se pensioneze anticipat."

Articolul 2

- (1) Orice măsură de aplicare a prezentei directive cu privire la lucrătorii salariați trebuie să cuprindă toate prestațiile atribuite perioadelor de încadrare în muncă după data de 17 mai 1990 și se aplică retroactiv până la acea dată, fără a aduce atingere lucrătorilor sau avânzilor lor cauză care, înainte de acea dată, au formulat acțiuni în justiție sau o pretenție echivalentă în conformitate cu dreptul intern. În acest caz, măsurile de aplicare trebuie să se aplice retroactiv până la 8 aprilie 1976 și trebuie să cuprindă toate prestațiile derivate din perioadele de încadrare în muncă după acea dată. Pentru statele membre care au aderat la Comunitate după data de 8 aprilie 1976, data menționată este înlocuită cu data la care articolul 119 din tratat a devenit aplicabil pe teritoriul lor.

(2) A doua teză de la alineatul (1) nu împiedică aplicarea normelor naționale privind termenele de recurs de drept intern în cazul lucrătorilor sau avânzilor lor cauză care au formulat acțiuni în justiție sau o pretenție echivalentă în conformitate cu dreptul intern înainte de 17 mai 1990, cu condiția ca acestea să nu fie mai puțin favorabile pentru acest tip de cale de atac decât pentru căile similare de atac de drept intern și să nu facă imposibilă în practică aplicarea dreptului comunitar.

(3) Pentru statele membre a căror aderare a avut loc după 17 mai 1990 și care la 1 ianuarie 1994 erau părți contractante la Acordul privind Spațiul Economic European, data de 17 mai 1990 de la alineatele (1) și (2) din prezenta directivă se înlocuiește cu data de 1 ianuarie 1994.

Articolul 3

(1) Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 1 iulie 1997. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

(2) Comisiei îi sunt comunicate de statele membre, în termen de cel mult doi ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive, toate informațiile necesare pentru a permite Comisiei să întocmească un raport cu privire la aplicarea prezentei directive.

Articolul 4

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la publicarea sa în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Articolul 5

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 20 decembrie 1996.

Pentru Consiliu

Președintele

S. BARRETT