

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

16 octombrie 2007*

În cauza C-411/05,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Spania), prin Decizia din 14 noiembrie 2005, primită de Curte la 22 noiembrie 2005, în procedura

Félix Palacios de la Villa

împotriva

Cortefiel Servicios SA,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domnii P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts și A. Tizzano, președinți de cameră, domnii R. Schintgen (raportor), J. N. Cunha Rodrigues, doamna R. Silva de Lapuerta, domnul M. Ilešič, doamna P. Lindh, domnii J.-C. Bonichot și T. von Danwitz, judecători,

* Limba de procedură: spaniola.

avocat general: domnul J. Mazák,
grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 21 noiembrie 2006,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Palacios de la Villa, de P. Bernal de Pablo Blanco, abogado;
- pentru Cortefiel Servicios SA, de D. López González, abogado;
- pentru guvernul spaniol, de domnul M. Muñoz Pérez, în calitate de agent;
- pentru Irlanda, de domnul D. J. O'Hagan, în calitate de agent, asistat de domniile N. Travers și F. O'Dubhghaill, BL, precum și de doamna M. McLaughlin și de domnul N. McCutcheon, solicitors;
- pentru guvernul olandez, de doamnele H. G. Sevenster și M. de Mol, precum și de domnul P. P. J. van Ginneken, în calitate de agenți;

- pentru guvernul Regatului Unit, de doamna R. Caudwell, în calitate de agent, asistată de domnul A. Dashwood, barrister;

- pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii J. Enegren și R. Vidal Puig, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 15 februarie 2007,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 13 CE, precum și a articolului 2 alineatul (1) și a articolului 6 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 06, p. 7).

- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Palacios de la Villa și angajatorul său, Cortefiel Servicios SA (denumit în continuare „Cortefiel”), în legătură cu încetarea de drept a contractului său de muncă pentru motivul că acesta împlinise limita de vârstă pentru pensionarea obligatorie a unui lucrător, stabilită de reglementarea națională la 65 de ani.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

- ³ Directiva 2000/78 a fost adoptată în temeiul articolului 13 CE. Considerentele (4), (6), (8), (9), (11)-(14), (25), (36) ale acesteia prevăd:

„(4) Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația universală a drepturilor omului, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și, respectiv, drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre; Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

[...]

- (6) Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor recunoaște importanța combaterii discriminărilor sub toate formele, inclusiv necesitatea luării de măsuri corespunzătoare în favoarea integrării sociale și economice a persoanelor în vârstă și a persoanelor cu handicap.

[...]

- (8) Liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă în 2000, aprobate de Consiliul European de la Helsinki la 10 și 11 decembrie 1999, subliniază necesitatea de a promova o piață a muncii favorabilă integrării sociale, formulând un ansamblu coerent de politici destinate combaterii discriminării față de unele grupuri de persoane, cum ar fi persoanele cu handicap; se subliniază, deopotrivă, necesitatea de a acorda o atenție deosebită sprijinirii lucrătorilor în vârstă, pentru ca aceștia să se implice mai mult în viața profesională.
- (9) Încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă reprezintă elementele esențiale care creează premisele garantării șanselor egale pentru toți și contribuie într-o mare măsură la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală.

[...]

- (11) Discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului de instituire a Comunității Europene, cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.
- (12) În acest scop, orice discriminare directă sau indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în domeniul reglementate de prezenta directivă trebuie să fie interzisă în Comunitate; [...]

(13) Prezenta directivă nu se aplică regimurilor de securitate socială și de protecție socială ale căror avantaje nu sunt asimilate unei remunerații în sensul atribuit acestui termen în aplicarea articolului 141 din Tratatul de instituire a Comunității Europene și nici plăților de orice natură efectuate de către stat, care au ca obiectiv accesul la încadrare în muncă sau menținerea lucrătorilor în funcție.

(14) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor naționale de stabilire a vârstei de pensionare.

[...]

(25) Interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; este, așadar, esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise.

[...]

(36) Statele membre pot să încredințeze partenerilor sociali, la cererea lor, punerea în aplicare a prezentei directive, în ceea ce privește dispozițiile referitoare la convenții colective, cu condiția de a adopta toate dispozițiile necesare care le permit să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă.”

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

5 Articolul 2 din Directiva 2000/78, intitulat „Conceptul de discriminare”, prevede la alineatul (1) și la alineatul (2) litera (a):

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

6 Articolul 3 din directiva menționată, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede la alineatul (1):

„În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

[...]

(c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

[...]”

7 Potrivit articolului 6 din aceeași directivă, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”:

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

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

(a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

- (b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

- (c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.”

8 Articolul 8 din Directiva 2000/78, intitulat „Cerințe minime”, are următorul cuprins:

„(1) Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute în prezenta directivă.

(2) Aplicarea prezentei directive nu poate în niciun caz să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.”

9 Articolul 16 din directiva menționată, intitulat „Conformitatea”, prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare:

- (a) anulării actelor cu putere de lege și a actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament;

- (b) declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective, în regulamentele interne ale întreprinderilor, precum și în statutele profesiilor independente și ale organizațiilor lucrătorilor și angajatorilor.”

10 Potrivit articolului 18 primul paragraf din Directiva 2000/78, statele membre trebuiau să adopte actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma acesteia până la 2 decembrie 2003 sau puteau încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a acestei directive pentru acele dispoziții care privesc acordurile colective. Totuși, în acest caz, statele membre trebuiau să se asigure că, până la 2 decembrie 2003, partenerii sociali au pus în aplicare dispozițiile necesare prin intermediul unui acord, statele membre respective trebuind să ia toate măsurile necesare care să le permită să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de respectiva directivă. În plus, statele membre trebuiau să informeze de îndată Comisia Comunităților Europene cu privire la dispozițiile menționate.

Reglementarea națională

- 11 Între 1980 și 2001, legiuitorul spaniol a utilizat mecanismul pensionării obligatorii a lucrătorilor care au împlinit o anumită vârstă în scopul eliminării șomajului.
- 12 Astfel, a cincea dispoziție adițională din Legea 8/1980 privind statutul lucrătorilor (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores) din 10 martie 1980 prevedea:

„Capacitatea de muncă, precum și încetarea contractelor de muncă depind de limita de vârstă stabilită de guvern în funcție de resursele fondurilor securității sociale și ale pieței muncii. În orice caz, se stabilește vârsta limită la 69 de ani, fără a aduce atingere posibilității de a completa perioadele de stagiu lipsă în vederea obținerii pensiei pentru limită de vârstă.

În cadrul negocierii colective, se poate conveni în mod liber cu privire la vârstele de pensionare, fără a se aduce atingere dispozițiilor prevăzute în acest sens în materie de securitate socială.”

- 13 Decretul regal legislativ 1/1995 din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654) a aprobat textul reformat al Legii 8/1980 privind statutul lucrătorilor, a cărei a zecea dispoziție adițională (denumită în continuare „a zecea dispoziție adițională”) a reluat în esență a cincea dispoziție adițională din legea menționată, permițând utilizarea pensionării obligatorii ca instrument al politicii ocupării forței de muncă.

- 14 Decretul-lege 5/2001 din 2 martie 2001 privind adoptarea de măsuri urgente de reformă a pieței muncii în vederea creșterii numărului de locuri de muncă și a ameliorării calității acestora, aprobat prin Legea 12/2001 din 9 iulie 2001, a abrogat, începând cu 11 iulie 2001, a zecea dispoziție adițională.
- 15 Instanța de trimitere arată în acest sens că, datorită ameliorării situației economice, legiuitorul spaniol nu a mai conceput pensionarea obligatorie ca un instrument de favorizare a politicii ocupării forței de muncă și, ulterior, a considerat această măsură o povară pentru securitatea socială, astfel încât a decis să înlocuiască politica de încurajare a pensionării obligatorii cu măsuri destinate să încurajeze aplicarea unui sistem de pensionare flexibil.
- 16 Articolele 4 și 17 din Legea 8/1980, în versiunea modificată după cum rezultă din Legea 62/2003 din 30 decembrie 2003 de stabilire a unor măsuri fiscale, administrative și de ordin social (BOE nr. 313 din 31 decembrie 2003, p. 46874, denumită în continuare „Statutul lucrătorilor”), care are ca obiectiv transpunerea Directivei 2000/78 în ordinea juridică spaniolă și care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2004, se referă la principiul nediscriminării, în special pe motive de vârstă.
- 17 Potrivit articolului 4 alineatul 2 din Statutul lucrătorilor:

„În cadrul relațiilor de muncă, lucrătorii au dreptul:

[...]

- c) de a nu suferi discriminări directe sau indirecte la încadrarea în muncă sau în raporturile de muncă pe teritoriul spaniol pe motive de sex, de stare civilă, de vârstă în limitele stabilite de prezenta lege, de origine rasială sau etnică, de condiție socială, de religie sau de convingeri, de idei politice, de orientare sexuală, de afiliere sau neafiliere la un sindicat, precum și pe motive de limbă. Lucrătorii nu suferă nicio discriminare pe motive de incapacitate, în măsura în care sunt apti să efectueze munca sau să exercite atribuțiile postului în cauză.

[...]"

- 18 Articolul 17 alineatul 1 din Statutul lucrătorilor prevede:

„Se consideră nule și lipsite de orice efect dispozițiile reglementare, clauzele convențiilor colective, contractele individuale și deciziile unilaterale ale angajatorului care creează direct sau indirect discriminări negative pe motive de vârstă [...]"

- 19 Potrivit instanței de trimitere, abrogarea celei de a zecea dispoziții adiționale din Statutul lucrătorilor a generat numeroase litigii privind chestiunea validității clauzelor din convențiile colective care autorizează pensionarea obligatorie a lucrătorilor.

- 20 Ulterior, legiuitorul spaniol a adoptat Legea 14/2005 privind clauzele convențiilor colective referitoare la împlinirea vârstei normale de pensionare (Ley 14/2005 sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación) din 1 iulie 2005 (BOE nr. 157 din 2 iulie 2005, p. 23634), care a intrat în vigoare la 3 iulie 2005.

21 Această din urmă lege a reintrodus mecanismul pensionării obligatorii, prevăzând totodată în acest sens condiții diferite, după cum este vorba despre regimul definitiv sau despre regimul tranzitoriu al acestei legi.

22 Astfel, în ceea ce privește convențiile colective încheiate după intrarea în vigoare a legii menționate, articolul unic din această lege restabilește a zecea dispoziție adițională în următorii termeni:

„Convențiile colective pot prevedea clauze care autorizează încetarea contractului de muncă din cauza împlinirii de către lucrător a vârstei normale de pensionare stabilite de legislația în materie de securitate socială, sub rezerva îndeplinirii următoarelor condiții:

- a) această măsură trebuie să corespundă unor obiective formulate în convenția colectivă și care sunt compatibile cu politica ocupării forței de muncă, precum stabilitatea sporită a locurilor de muncă, transformarea contractelor temporare în contracte pe durată nedeterminată, facilitarea ocupării forței de muncă, încadrarea în muncă de noi lucrători, sau oricărui alt obiectiv menit să ducă la ameliorarea calității muncii;
- b) lucrătorul al cărui contract de muncă încetează trebuie să fi încheiat stagiul minim de cotizare sau o perioadă mai lungă dacă convenția colectivă prevede astfel și să îndeplinească celelalte condiții impuse de legislația în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv.”

23 În schimb, în ceea ce privește convențiile colective încheiate înainte de intrarea în vigoare a Legii 14/2005, dispoziția tranzitorie unică din aceasta (denumită în continuare „dispoziția tranzitorie unică”) nu o impune decât pe cea de a doua dintre cele două condiții prevăzute de dispoziția citată la punctul precedent, excluzând orice trimitere la urmărirea unui obiectiv privind politica de ocupare a forței de muncă.

24 Într-adevăr, dispoziția tranzitorie unică are următorul cuprins:

„Clauzele convențiilor colective încheiate înainte de intrarea în vigoare a prezentei legi, care prevăd încetarea contractului de muncă pentru lucrătorii care au împlinit vârsta normală de pensionare, sunt considerate ca fiind valabile, cu condiția ca lucrătorul respectiv să fi încheiat stagiul minim de cotizare și să fi îndeplinit celelalte condiții impuse de legislația în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv.

Paragraful precedent nu se aplică situațiilor juridice rămase definitive înainte de intrarea în vigoare a legii.”

25 Raporturile dintre părțile din acțiunea principală sunt guvernate de Convenția colectivă privind sectorul comerțului cu textile al comunității autonome Madrid (denumită în continuare „convenția colectivă”).

26 Convenția colectivă a fost încheiată la 10 martie 2005 și publicată la 26 mai același an. Potrivit articolului 3, aceasta rămânea în vigoare până la 31 decembrie 2005. Întrucât această convenție este anterioară intrării în vigoare a Legii 14/2005, dispoziția tranzitorie unică îi este aplicabilă.

27 De asemenea, articolul 19 al treilea paragraf din convenția colectivă prevede:

„În vederea încurajării ocupării forței de muncă, se stabilește vârsta de pensionare la 65 de ani, cu excepția cazului în care lucrătorul interesat nu a completat perioada de stagiu lipsă necesară pentru a beneficia de o pensie pentru limită de vârstă; în astfel de cazuri, acesta poate continua să lucreze până la completarea acestei perioade.”

Acțiunea principală și întrebările preliminare

28 Din dosarul transmis Curții de către instanța de trimitere reiese că domnul Palacios de la Villa, născut la 3 februarie 1940, a lucrat în cadrul Cortefiel de la 17 august 1981, în calitate de director responsabil cu organizarea.

29 Prin scrisoarea din 18 iulie 2005, Cortefiel i-a notificat încetarea de drept a relațiilor de muncă pe motiv că acesta împlinise vârsta de pensionare obligatorie prevăzută de articolul 19 al treilea paragraf din convenția colectivă și că, la 2 iulie 2005, fusese publicată Legea 14/2005 care, în dispoziția sa tranzitorie unică, autorizează o astfel de măsură.

30 Este cert că, la data la care i-a fost notificată de către Cortefiel încetarea contractului său de muncă încheiat cu aceasta, domnul Palacios de la Villa încheiase perioadele de activitate necesare pentru a beneficia de o pensie pentru limită de vârstă plătită din fondurile asigurării sociale și corespunzând nivelului de 100 % din baza proprie de cotizare stabilită la 2 347,78 euro, fără a aduce atingere plafoanelor prevăzute de reglementarea națională.

31 La 9 august 2005, domnul Palacios de la Villa, considerând că respectiva notificare echivalează cu o concediere, a introdus o acțiune împotriva acesteia în fața Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid. În cadrul acestei acțiuni, reclamantul solicită ca măsura care i-a fost aplicată să fie declarată nulă și neavenită, pentru motivul că încalcă drepturile sale fundamentale și, mai exact, dreptul său la nediscriminare pe motive de vârstă, întrucât respectiva măsură se întemeiază exclusiv pe împrejurarea că împlinise vârsta de 65 de ani.

32 În schimb, Cortefiel susține că încetarea contractului de muncă al domnului Palacios de la Villa este conformă articolului 19 al treilea paragraf din convenția colectivă, precum și dispoziției tranzitorii unice și că, pe de altă parte, aceasta nu este incompatibilă cu cerințele dreptului comunitar.

33 Instanța de trimitere declară că are îndoieli serioase cu privire la conformitatea primului paragraf al dispoziției tranzitorii unice cu dreptul comunitar, în măsura în care acest paragraf autorizează menținerea clauzelor convențiilor colective existente la data intrării în vigoare a Legii 14/2005, care prevăd pensionarea obligatorie a lucrătorilor, cu condiția ca aceștia să fi împlinit vârsta prevăzută pentru pensionare și să îndeplinească celelalte condiții impuse de legislația națională în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv. Într-adevăr, această dispoziție nu impune ca încetarea raporturilor de muncă din cauza împlinirii vârstei de pensionare să fie motivată de politica în materie de ocupare a forței de muncă promovată de statul membru interesat, în timp ce convențiile negociate după intrarea în vigoare a legii menționate nu ar putea conține clauze de pensionare obligatorie decât dacă, în plus față de condiția privind beneficiul unei pensii acordate lucrătorilor interesați, această măsură urmărește obiective, formulate în convenția colectivă, asociate politicii naționale privind ocuparea forței de muncă, precum stabilitatea sporită a locurilor de muncă, transformarea contractelor temporare în contracte cu durată nedeterminată, susținerea angajării, încadrarea în muncă de noi lucrători sau ameliorarea condițiilor de muncă.

34 În aceste condiții, în aplicarea aceleiași legi și în aceleași circumstanțe economice, lucrătorii care au împlinit vârsta de 65 de ani ar beneficia de un tratament diferit

exclusiv datorită împrejurării că acea convenție colectivă care li se aplică a intrat în vigoare înainte sau după data publicării Legii 14/2005, și anume 2 iulie 2005, totodată fiind cunoscut faptul că, în cazul în care această convenție ar fi fost în vigoare înainte de data respectivă, nu s-ar ține deloc seama de cerințele politicii de ocupare a forței de muncă, deși acestea sunt impuse de Directiva 2000/78, al cărei termen pentru transpunere a expirat la 2 decembrie 2003.

35 Desigur, articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 autorizează o excepție de la principiul nediscriminării pe motive de vârstă în scopul urmăririi anumitor obiective legitime, cu condiția ca mijloacele pentru realizarea acestora să fie corespunzătoare și necesare și, potrivit instanței de trimitere, regimul definitiv prevăzut de cea de a zecea dispoziție adițională este, fără îndoială, de natură să intre în sfera de aplicare a articolului 6 alineatul (1), dat fiind că impune existența unei legături concrete între pensionarea lucrătorilor și obiective legitime în materie de politică a ocupării forței de muncă.

36 În schimb, primul paragraf al dispoziției tranzitorii unice nu impune existența unei astfel de legături și, din acest motiv, acesta nu pare a se conforma condițiilor prevăzute de articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. De altfel, începând cu anul 2001, evoluția pieței muncii ar fi fost net favorabilă, iar decizia legiuitorului spaniol de a introduce respectiva dispoziție tranzitorie, influențată de partenerii sociali, nu ar fi urmărit alt scop decât acela de a modifica jurisprudența Tribunal Supremo. În sfârșit, Tribunal Constitucional nu ar fi admis niciodată că negocierea colectivă poate reprezenta, în sine, o justificare obiectivă și rezonabilă a pensionării obligatorii a unui lucrător care a împlinit o anumită vârstă.

37 Instanța de trimitere adaugă că articolul 13 CE și articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78 reprezintă reguli precise și necondiționate care obligă instanța națională,

conform principiului supremației dreptului comunitar, să înlătore aplicarea dreptului intern care îi este contrar, precum ar fi cazul dispoziției tranzitorii unice.

38 De altfel, în Hotărârea din 15 ianuarie 1998, *Schöning-Kougebetopoulou* (C-15/96, Rec., p. I-47), Curtea ar fi declarat deja contrară dreptului comunitar o clauză cuprinsă într-o convenție colectivă pentru motivul că aceasta admitea o discriminare, considerând că instanța națională este ținută, fără a solicita sau a aștepta eliminarea prealabilă a acestei clauze prin negocierea colectivă sau prin orice alt procedeu, să aplice membrilor grupului defavorizat prin această discriminare același regim cu cel de care beneficiază ceilalți lucrători.

39 Ar rezulta că, dacă dreptul comunitar trebuie interpretat în sensul că se opune efectiv aplicării primului paragraf al dispoziției tranzitorii unice în cazul din speță, articolul 19 al treilea paragraf din convenția colectivă ar fi lipsit de temei legal și nu ar putea, din acest motiv, să se aplice în cauza principală.

40 În aceste condiții, *Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid* a hotărât să suspende judecata și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Principiul egalității de tratament, care interzice orice discriminare pe motive de vârstă și care este consacrat de articolul 13 CE și de articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, se opune unei legi naționale (mai exact, primul paragraf al dispoziției tranzitorii unice [...]) în temeiul căreia sunt considerate valabile clauzele de pensionare obligatorie care figurează în convențiile colective și care impun, ca unice condiții, ca lucrătorul să fi împlinit vârsta normală de pensionare

și să îndeplinească celelalte criterii prevăzute de legislația spaniolă în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv?

În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

- 2) Principiul egalității de tratament, care interzice orice discriminare pe motive de vârstă și care este consacrat de articolul 13 CE și de articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, obligă instanța națională să înlăture, în prezenta cauză, aplicarea respectivei dispoziții tranzitorii unice [...]?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 41 Pentru a răspunde în mod util la această întrebare, trebuie să se stabilească, în primul rând, dacă Directiva 2000/78 se aplică unei situații precum cea care face obiectul litigiului din acțiunea principală, pentru a analiza, în al doilea rând și dacă este cazul, dacă și în ce măsură această directivă este de natură să se opună unei reglementări precum cea menționată de instanța de trimitere.

Cu privire la aplicabilitatea Directivei 2000/78

- 42 După cum rezultă atât din titlul și din preambulul său, cât și din conținutul și finalitatea sa, Directiva 2000/78 tinde să stabilească un cadru general pentru a asigura

oricărei persoane egalitatea de tratament „în materie de încadrare în muncă și ocupare a forței de muncă”, oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1, printre care figurează și vârsta.

43 Mai precis, din articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 reiese că aceasta se aplică, în cadrul competențelor transmise Comunității, „tuturor persoanelor [...] în ceea ce privește [...] condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare”.

44 Desigur, potrivit considerentului (14), Directiva 2000/78 nu aduce atingere dispozițiilor naționale care stabilesc vârstele de pensionare. Totuși, acest considerent se limitează la a preciza că respectiva directivă nu afectează competența statelor membre de a stabili vârstele de pensionare și nu se opune în niciun caz aplicării acestei directive măsurilor naționale care guvernează condițiile de încetare a unui contract de muncă atunci când este împlinită vârsta pensionării astfel stabilită.

45 Or, reglementarea în cauză în acțiunea principală, în temeiul căreia se consideră ca fiind valabilă încetarea de drept a raporturilor de muncă încheiate între un angajator și un lucrător la împlinirea, de către acesta din urmă, a vârstei de 65 de ani, afectează durata raporturilor de muncă ce leagă părțile, precum și, în mod mai general, exercitarea de către lucrătorul respectiv a activității sale profesionale, împiedicând participarea viitoare a acestuia la viața activă.

46 În consecință, o reglementare de această natură trebuie considerată ca stabilind norme privind „condiții[le] de încadrare și de muncă, inclusiv [...] de concediere și de remunerare” în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78.

47 În aceste condiții, respectiva directivă se aplică unei situații precum cea care a dat naștere litigiului cu care este sesizată instanța de trimitere.

Cu privire la interpretarea articolelor 2 și 6 din Directiva 2000/78

48 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă interzicerea oricărei discriminări pe motive de vârstă în materie de condiții de încadrare în muncă și de muncă trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală, în temeiul căreia sunt considerate ca fiind valabile clauzele de pensionare obligatorie care figurează în convențiile colective și care impun, ca unice condiții, ca lucrătorul să fi împlinit limita de vârstă pentru pensionare, stabilită de reglementarea națională la 65 de ani, și să îndeplinească celelalte criterii în materie de securitate socială pentru a putea avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv.

49 În acest sens, este important să se amintească de la bun început că, potrivit articolului 1, Directiva 2000/78 are ca obiectiv combaterea, în materie de încadrare în muncă și de muncă, a anumitor tipuri de discriminări, printre care figurează cea pe motive de vârstă, în vederea aplicării, în statele membre, a principiului egalității de tratament.

50 Potrivit articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, în sensul acesteia, prin „principiul egalității de tratament” se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din aceasta precizează că, în sensul

alineatului (1), o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din aceeași directivă.

- 51 Or, o reglementare națională precum cea în cauză în acțiunea principală, potrivit căreia împlinirea de către lucrător a vârstei de pensionare stabilite de această reglementare presupune încetarea de drept a contractului de muncă, trebuie considerată ca impunând, în mod direct, un tratament mai puțin favorabil lucrătorilor care au împlinit această vârstă în raport cu ansamblul celorlalte persoane în activitate. Prin urmare, o astfel de reglementare instituie o diferență de tratament fondată în mod direct pe vârstă, precum cea menționată la articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.
- 52 Cu toate acestea, tocmai în ceea ce privește tratamentul diferențiat pe motive de vârstă, din articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din respectiva directivă rezultă că o astfel de inegalitate nu reprezintă o discriminare interzisă în temeiul articolului 2 din aceeași directivă „atunci când este justificat[ă] în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare”. Al doilea paragraf al aceluiași alineat enumeră mai multe exemple de tratamente diferențiate care au aceleași caracteristici precum cele menționate în primul paragraf și care sunt, prin urmare, compatibile cu cerințele dreptului comunitar.
- 53 În speță, este important să se observe faptul că, după cum a arătat avocatul general la punctul 71 din concluziile prezentate, dispoziția tranzitorie unică prin care s-a permis inserarea în convențiile colective de clauze de pensionare obligatorie a lucrătorilor a fost adoptată la cererea partenerilor sociali în cadrul unei politici naționale care vizează promovarea accesului la locuri de muncă printr-o mai bună distribuire a acestora între generații.

54 Desigur, instanța de trimitere a subliniat că respectiva dispoziție nu face referire în mod formal la un obiectiv de această natură.

55 Totuși, această simplă împrejurare nu este hotărâtoare.

56 Într-adevăr, din articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 nu se poate deduce că o lipsă de precizie a reglementării naționale în cauză cu privire la obiectivul urmărit ar avea ca efect excluderea automată a posibilității justificării sale în temeiul acestei dispoziții.

57 În lipsa unei astfel de precizii, este totuși important ca alte elemente, deduse din contextul general al măsurii respective, să permită identificarea obiectivului pe care se întemeiază aceasta din urmă în scopul exercitării unui control judiciar cu privire la legitimitatea sa, precum și cu privire la caracterul corespunzător și necesar al mijloacelor utilizate pentru realizarea acestui obiectiv.

58 În cazul de față, din explicațiile instanței de trimitere reiese că, în primul rând, pensionarea obligatorie a lucrătorilor care au împlinit o anumită vârstă a fost introdusă în reglementarea spaniolă în cursul anului 1980, într-un context economic caracterizat printr-un nivel ridicat al șomajului, în scopul de a oferi, în cadrul politicii naționale a ocupării forței de muncă, oportunități pe piața muncii persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

59 În al doilea rând, un astfel de obiectiv era prevăzut în mod expres de cea de a zecea dispoziție adițională.

60 În al treilea rând, după abrogarea, în cursul anului 2001, a acestei dispoziții adiționale și în urma semnării de către guvernul spaniol, precum și de către organizațiile patronale și sindicale a „Declarației pentru dialogul social 2004 privind competitivitatea, stabilitatea locurilor de muncă și coeziunea socială”, legiuitorul spaniol a reintrodus mecanismul de pensionare obligatorie prin Legea 14/2005. Or, aceasta are ea însăși ca obiectiv oferirea de oportunități pe piața muncii persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Articolul său unic condiționează astfel posibilitatea de a prevedea în convențiile colective clauze care permit încetarea contractului de muncă din cauza împlinirii vârstei pensionării de îndeplinirea cerinței ca această măsură să fie „legată de obiective formulate în convenția colectivă și compatibile cu politica ocupării forței de muncă”, precum „transformarea unor contracte temporare în contracte pe durată nedeterminată, facilitarea angajării [sau] încadrarea în muncă de noi lucrători”.

61 În acest context și ținând cont de numeroasele litigii privind finalitatea rezervată, după abrogarea celei de a zecea dispoziții adiționale, clauzelor de pensionare obligatorie ce figurează în convențiile colective încheiate sub imperiul Legii 8/1980, atât în versiunea sa originală, cât și în aceea aprobată prin Decretul regal legislativ 1/1995, precum și de insecuritatea juridică ce rezultă pentru partenerii sociali din acestea, dispoziția tranzitorie unică a confirmat posibilitatea de a stabili o vârstă limită de pensionare în aplicarea respectivelor convenții colective.

62 Plasată astfel din nou în contextul său, dispoziția tranzitorie unică vizează, așadar, să normalizeze piața națională a ocupării forței de muncă, în special în scopul eliminării șomajului.

- 63 Această apreciere mai este susținută de împrejurarea că, în cazul de față, articolul 19 al treilea paragraf din convenția colectivă menționează în mod expres, ca finalitate a măsurii instituite de această dispoziție, „obiectivul de a încuraja ocuparea forței de muncă”.
- 64 Or, legitimitatea unui astfel de obiectiv de interes general nu poate fi pusă la îndoială în mod rațional, întrucât politica de ocupare a forței de muncă, precum și situația pe piața muncii figurează printre obiectivele enunțate în mod expres la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, iar, potrivit articolului 2 primul paragraf prima liniuță UE și articolului 2 CE, promovarea unui nivel de ocupare a forței de muncă ridicat reprezintă una dintre finalitățile urmărite atât de către Uniunea Europeană, cât și de Comunitate.
- 65 În plus, Curtea a apreciat deja că promovarea încadrării în muncă reprezintă în mod incontestabil un obiectiv legitim al politicii sociale sau al politicii de ocupare a forței de muncă a statelor membre (a se vedea în special Hotărârea din 11 ianuarie 2007, ITC, C-208/05, Rec., p. I-181, punctul 39) și această apreciere trebuie în mod cert să se aplice unor instrumente ale politicii pieței naționale a muncii care au ca obiectiv ameliorarea șanselor de acces la viața activă a anumitor categorii de lucrători.
- 66 Prin urmare, un obiectiv de natura celui avut în vedere de reglementarea în cauză în acțiunea principală trebuie, în principiu, să fie considerat ca justificând „în mod obiectiv și rezonabil”, „în cadrul dreptului național”, după cum prevede articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, un tratament diferențiat bazat pe vârstă, stipulat de statele membre.

- 67 Mai trebuie însă verificat, potrivit aceluiași termenii ai respectivei dispoziții, dacă mijloacele puse în aplicare pentru realizarea unui astfel de obiectiv legitim sunt „corespunzătoare și necesare”.
- 68 În acest context, se cuvine amintit faptul că, în stadiul actual al dreptului comunitar, statele membre, precum și, dacă este cazul, partenerii sociali la nivel național dispun de o amplă marjă de apreciere nu numai în alegerea urmării unui obiectiv determinat printre alte obiective în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/04, Rec., p. I-9981, punctul 63).
- 69 După cum reiese deja din termenii „dispoziții specifice care pot varia după situația statelor membre”, care figurează în considerentul (25) al Directivei 2000/78, aceasta este în special situația în ceea ce privește alegerea, pe care autoritățile naționale interesate o pot efectua, de a prelungi durata vieții active a lucrătorilor sau, dimpotrivă, de a prevedea ieșirea la pensie mai rapidă a acestora, în funcție de considerente de ordin politic, economic, social, demografic și/sau bugetar și având în vedere situația, astfel cum se prezintă aceasta concret pe piața muncii dintr-un anumit stat membru.
- 70 Pe de altă parte, autoritățile competente la nivel național, regional sau de sector trebuie să beneficieze de posibilitatea de a modifica mijloacele utilizate în serviciul unui obiectiv legitim de interes general, de exemplu adaptându-le la evoluția situației ocupării forței de muncă în statul membru respectiv. Faptul că, în cazul de față, procedura de pensionare obligatorie a fost reintrodusă în Spania după ce fusese abrogată timp de mai mulți ani este, prin urmare, lipsit de relevanță.

71 Astfel, revine autorităților competente ale statelor membre să găsească un echilibru adecvat între diferitele interese implicate. Totuși, este important să se asigure că măsurile naționale prevăzute în acest context nu depășesc ceea ce este corespunzător și necesar pentru atingerea obiectivului urmărit de statul membru respectiv.

72 Or, nu pare irațional ca autoritățile unui stat membru să aprecieze că o măsură precum cea în cauză în acțiunea principală poate fi corespunzătoare și necesară pentru atingerea obiectivului legitim invocat în cadrul politicii naționale de ocupare a forței de muncă și care constă în promovarea ocupării integrale a forței de muncă prin favorizarea accesului la piața muncii.

73 În plus, respectiva măsură nu poate fi privită ca aducând o atingere excesivă pretențiilor legitime ale lucrătorilor pensionați obligatoriu din cauza faptului că au împlinit limita de vârstă prevăzută, din moment ce reglementarea pertinentă nu se întemeiază numai pe o anumită vârstă, ci ia în considerare de asemenea împrejurarea că persoanele interesate beneficiază la sfârșitul carierei lor profesionale de o compensație financiară prin acordarea unei pensii pentru limită de vârstă, precum cea prevăzută de regimul național în cauză în acțiunea principală, al cărui nivel nu poate fi considerat ca fiind necorespunzător.

74 În sfârșit, reglementarea națională pertinentă oferă partenerilor sociali posibilitatea de a utiliza, prin intermediul convențiilor colective – și, prin urmare, cu o flexibilitate importantă –, mecanismul de pensionare obligatorie, astfel încât se poate ține cont nu numai de situația globală a pieței de muncă respective, ci și de caracteristicile proprii locurilor de muncă în cauză.

75 Având în vedere aceste elemente, nu se poate susține în mod valabil că o reglementare națională precum cea în cauză în acțiunea principală este incompatibilă cu cerințele Directivei 2000/78.

76 Ținându-se cont de interpretarea care precedă a Directivei 2000/78, Curtea nu mai trebuie să se pronunțe în privința articolului 13 CE, vizat de asemenea în cadrul primei întrebări preliminare adresate și în temeiul căruia această directivă a fost adoptată.

77 Având în vedere ansamblul considerentelor care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare adresată că interzicerea oricărei discriminări pe motive de vârstă, precum cea instituită de Directiva 2000/78, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală, în temeiul căreia sunt considerate valabile clauzele de pensionare obligatorie care figurează în convenții colective și care impun, ca unice condiții, ca lucrătorul să fi împlinit limita de vârstă pentru pensionare, stabilită de reglementarea națională la 65 de ani, și să îndeplinească celelalte criterii în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv, atunci când

— respectiva măsură, deși întemeiată pe vârstă, este justificată în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul legislației naționale, de un obiectiv legitim privind politica de ocupare a forței de muncă și piața muncii și

— mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv de interes general nu par necorespunzătoare și inutile în acest sens.

Cu privire la a doua întrebare

- 78 Dat fiind răspunsul negativ dat la prima întrebare adresată de către instanța de trimitere, nu este necesar să se răspundă la a doua întrebare preliminară.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

Interzicerea oricărei discriminări pe motive de vârstă, precum cea instituită de Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală,

în temeiul căreia sunt considerate valabile clauzele de pensionare obligatorie care figurează în convenții colective și care impun, ca unice condiții, ca lucrătorul să fi împlinit limita de vârstă pentru pensionare, stabilită de reglementarea națională la 65 de ani, și să îndeplinească celelalte criterii în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv, atunci când

- respectiva măsură, deși întemeiată pe vârstă, este justificată în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul legislației naționale, de un obiectiv legitim privind politica de ocupare a forței de muncă și piața muncii și**

- mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv de interes general nu par necorespunzătoare și inutile în acest sens.**

Semnături