

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

8 septembrie 2011 *

În cauzele conexate C-297/10 și C-298/10,

având ca obiect cereri de pronunțare a unor hotărâri preliminare formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesarbeitsgericht (Germania), prin deciziile din 20 mai 2010, primite de Curte la 16 iunie 2010, în procedurile

Sabine Hennigs (C-297/10)

împotriva

Eisenbahn-Bundesamt,

și

Land Berlin (C-298/10)

împotriva

Alexander Mai,

* Limba de procedură: germana.

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul J.N. Cunha Rodrigues, președinte de cameră, domnii A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh și doamna P. Lindh (raportor), judecători.

avocat general: doamna V. Trstenjak,
grefier: doamna A. Impellizzeri, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 26 mai 2011,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Hennigs, de M. Peiseler și A. Seulen, Rechtsanwälte;

— pentru domnul Mai, de H.-W. Behm, Rechtsanwalt;

— pentru Land Berlin, de J. Zeisberg, Rechtsanwalt;

— pentru guvernul german, de domnii T. Henze și J. Möller, în calitate de agenți;

- pentru guvernul belgian, de doamnele M. Jacobs și C. Pochet, în calitate de agenți;

- pentru Comisia Europeană, de domnii V. Kreuzsitz și J. Enegren, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererile de pronunțare a unor hotărâri preliminare privesc interpretarea articolelor 21 și 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), precum și a principiului nediscriminării pe motive de vârstă și a Directivei 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. 6, p. 7).

- 2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între două persoane angajate cu contract individual de muncă în cadrul sectorului public, doamna Hennigs și domnul Mai, pe de o parte, și angajatorii lor, Eisenbahn Bundesamt și, respectiv, Land Berlin, pe de altă parte, cu privire la stabilirea cuantumului remunerației acestora.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

3 Considerentele (9), (11), (25) și (36) ale Directivei 2000/78 prevăd:

„(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.

[...]

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

5 Articolul 2 din această directivă prevede:

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare [...]"

6 Potrivit articolului 3 alineatul (1) litera (c) din directiva respectivă, aceasta se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește, printre altele, condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de remunerare.

7 Articolul 6 din aceeași directivă prevede:

„(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de

muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

- (a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;
- (b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

[...]”

8 Articolul 16 din Directiva 2000/78 prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare:

[...]

- (b) declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective [...]

- 9 Articolul 18 din Directiva 2000/78 precizează:

„Statele membre [...] pot încredința partenerilor sociali, la cererea comună a acestora, punerea în aplicare a prezentei directive pentru acele dispoziții privind acordurile colective. În acest caz, statele membre se asigură 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 prezenta directivă. [...]

Pentru a ține seama de condițiile speciale, statele membre pot dispune, dacă este necesar, de un termen suplimentar de 3 ani începând cu 2 decembrie 2003 sau de un total de 6 ani pentru a pune în aplicare dispozițiile prezentei directive privind discriminarea pe motive de vârstă și handicap. În acest caz, statele membre informează imediat Comisia. [...]

- 10 Republica Federală Germania a utilizat această posibilitate, astfel încât transpunerea dispozițiilor acestei directive referitoare la discriminarea pe motive de vârstă și de handicap trebuia să aibă loc, în acest stat membru, până la 2 decembrie 2006.

Reglementarea națională

Reglementarea federală referitoare la egalitatea de tratament

- 11 Legea generală privind egalitatea de tratament (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) din 14 august 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897, denumită în continuare „AGG”) a transpus Directiva 2000/78.

- 12 Articolul 10 din AGG, intitulat „Legitimitatea anumitor tratamente diferențiate pe motive de vârstă”, indică:

„Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 8, un tratament diferențiat pe motive de vârstă este de asemenea autorizat atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim. Mijloacele de realizare a acestui obiectiv trebuie să fie adecvate și necesare. Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

[...]

2. 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;

[...]”

Contractele colective aplicabile personalului contractual din sectorul public

- 13 Potrivit instanței de trimitere, cuantumul remunerațiilor personalului contractual din cadrul sectorului public este stabilit de către partenerii sociali prin intermediul convențiilor colective.

— Contractele colective aplicabile personalului contractual al Land Berlin (cauza C-298/10)

- 14 La data faptelor din acțiunea principală, relațiile de muncă ale personalului contractual al Land Berlin erau guvernate de Contractul colectiv de muncă la nivel federal pentru personalul contractual din administrația publică (Bundes-Angestelltentarifvertrag) din 23 februarie 1961 (denumit în continuare „BAT”). Acest contract colectiv fusese încheiat pentru personalul contractual al statului federal, dar se aplica și personalului contractual al landurilor și al comunelor.
- 15 BAT fusese completat prin Contractul colectiv nr. 35 privind remunerarea, încheiat în temeiul BAT (Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT).
- 16 Articolul 27 din BAT prevede:

„A. Angajații care se încadrează în anexa 1a

[...]

1) În contractul colectiv privind remunerarea, remunerațiile de bază aferente categoriilor individuale de salariați se stabilesc în funcție de grupele de vârstă. Remunerația de bază aferentă primei grupe de vârstă (remunerația de bază inițială) se va acorda începând cu luna în care un salariat din gradele III-X a împlinit 21 de ani,

respectiv 23 de ani în cazul unui salariat din gradele I-IIb. La fiecare doi ani, salariatul primește remunerația de bază aferentă următoarei grupe de vârstă, până la atingerea remunerației de bază aferente ultimei grupe de vârstă (remunerație de bază finală).

2) Atunci când angajarea unui salariat din gradele III-X are loc anterior sfârșitului lunii în care acesta împlinește 31 de ani, el va primi remunerația de bază aferentă grupei sale de vârstă. Salariatul angajat la o vârstă mai înaintată va primi remunerația de bază aferentă grupei de vârstă care rezultă ca urmare a scăderii din numărul de ani împliniți la angajare a jumătate din numărul de ani împliniți peste vârsta de 31 de ani. Începând cu fiecare lună în care salariatul împlinește un număr impar de ani, acesta va primi remunerația de bază aferentă următoarei grupe de vârstă până la atingerea remunerației de bază finale. Prima, a doua și a treia teză se aplică în mod corespunzător salariaților din grupele de salarizare I-IIb, înlocuind vârsta de 31 de ani cu vârsta de 35 de ani.

[...]"

17 În plus, articolul 27 C din BAT prevede că, în anumite condiții, experiența profesională dobândită înainte de angajarea salariatului poate fi luată în considerare pentru a-l încadra pe acesta din urmă într-o treaptă de salarizare superioară celei în care ar fi fost încadrat în mod normal în funcție de vârstă.

18 În ceea ce privește BAT, instanța de trimitere precizează că remunerația de bază este calculată pe grade. Gradul X reprezintă gradul inferior, iar gradul I este gradul superior. Încadrarea în gradele I-IIa presupune, în principiu, ca salariatul să aibă o diplomă universitară. În ceea ce privește grupele de vârstă, se precizează cu titlu de exemplu că, pentru gradele I-Ib, remunerația de bază finală este atinsă în grupa de vârstă 47, adică atunci când salariatul împlinește vârsta de 47 de ani. BAT mai prevede că remunerația de bază este completată de o primă denumită „locală” care urmărește să acopere în parte sarcinile financiare ale salariatului legate de situația sa familială.

- 19 Potrivit instanței de trimitere, anexa 1c la Contractul colectiv nr. 35 privind remunerarea încheiat în temeiul BAT a stabilit remunerațiile de bază inițiale și finale acordate de la 1 mai 2004 personalului contractual încadrat în gradele I-X. Această instanță precizează de asemenea că BAT a rămas în vigoare pentru personalul contractual al Land Berlin până la 1 aprilie 2010.

— Contractele colective aplicabile personalului contractual din cadrul administrației federale (cauza C-297/10)

- 20 Până la 1 octombrie 2005, relațiile de muncă ale salariaților din cadrul administrației federale au fost guvernate de BAT și de Contractul colectiv nr. 35 privind remunerarea încheiat în temeiul BAT.
- 21 După această dată, BAT și Contractul colectiv nr. 35 privind remunerarea încheiat în temeiul BAT au fost înlocuite, în ceea ce privește personalul contractual din cadrul administrației federale și locale, de Contractul colectiv de muncă pentru sectorul public (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, denumit în continuare „TVöD”).
- 22 TVöD nu mai prevede nici grupele de vârstă, nici prima denumită „locală”. Sistemul unic de salarizare are la bază criteriile cum ar fi activitatea desfășurată, experiența profesională și performanța. Activitatea desfășurată determină gradul. Experiența profesională și randamentul determină treapta.
- 23 La 1 octombrie 2005, personalul contractual din cadrul administrației federale a fost reîncadrat în noul sistem de salarizare prevăzut de TVöD. Detaliile privind modalitatea de trecere de la un sistem la altul sunt reglementate prin Contractul colectiv privind reîncadrarea personalului contractual din administrația federală conform TVöD și privind dispozițiile tranzitorii (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts, denumit în continuare „TVÜ-Bund”).

- 24 Reîncadrarea personalului contractual care intră sub incidența BAT a avut loc în două etape.
- 25 Potrivit articolului 5 din TVÜ-Bund, în prima etapă a fost calculată o remunerație de referință pe baza remunerațiilor încasate în luna septembrie 2005. Potrivit instanței de trimitere, această modalitate de reîncadrare permitea salariatului să beneficieze de o remunerație echivalentă remunerației sale anterioare, astfel încât drepturile sale dobândite erau menținute.
- 26 Potrivit articolului 6 din TVÜ-Bund, pentru o perioadă de doi ani, salariații au fost încadrați într-o treaptă individuală intermediară în cadrul gradului în care fuseseră încadrați, pe baza remunerației de referință. Începând cu 1 octombrie 2007, s-a realizat reîncadrarea definitivă prin trecerea de la treapta individuală intermediară la treapta normală imediat superioară în cadrul gradului.
- 27 După reîncadrarea definitivă a salariaților, remunerația acestora evoluează în funcție de criteriile stabilite de TVöD.

Acțiunile principale și întrebările preliminare

Cauza C-298/10

- 28 Domnul Mai, născut la 28 decembrie 1967, a fost salariat al Land Berlin în perioada cuprinsă între 16 martie 1998 și 31 martie 2009. Acesta îndeplinea funcția de administrator al unui centru de îngrijire a persoanelor aflate în situație de dependență. În această calitate, el era încadrat în gradul Ia potrivit BAT și încasa o remunerație lunară de bază de 3 336,09 euro brut. Valoarea lunară brută a remunerației de bază aferente grupelei de vârstă 47 era, în acest grad, de 3 787,14 euro.

- 29 Domnul Mai a solicitat angajatorului să fie remunerat în funcție de grupa de vârstă 47, deși nu împlinise vârsta de 47 de ani. Astfel, acesta consideră că stabilirea remunerației de bază în funcție de grupe de vârstă constituie o discriminare pe motiv de vârstă care îi afectează pe salariații mai tineri. Acesta a inițiat o acțiune în justiție în vederea obligării Land Berlin să îi achite remunerația aferentă grupei de vârstă 47 în gradul Ia din BAT, pentru perioada cuprinsă între 1 septembrie 2006 și 31 martie 2009.
- 30 În cadrul acestei proceduri, Land Berlin a formulat recurs în fața Bundesarbeitsgericht. Potrivit acestei instanțe, domnul Mai solicită o remunerație care nu este conformă prevederilor BAT. Cererea sa nu ar putea fi admisă decât dacă s-ar dovedi că stabilirea remunerațiilor de bază în funcție de grupe de vârstă reprezintă o discriminare pe motive de vârstă și încalcă articolul 21 din cartă, precum și Directiva 2000/78.
- 31 Instanța de trimitere amintește că articolul 6 alineatul (1) al doilea paragraf litera (b) din Directiva 2000/78 prevede că un tratament diferențiat pe motive de vârstă poate fi admis în cazul în care acesta constă, printre altele, în stabilirea unor condiții minime de vârstă pentru accesul la anumite avantaje legate de încadrarea în muncă.
- 32 S-ar putea considera că grupele de vârstă stabilite de BAT constituie experiență profesională. Cu toate acestea, nu întotdeauna experiența profesională ar crește odată cu vechimea în muncă. Uneori, aceasta chiar ar scădea. În acest caz, criteriul întemeiat pe vârstă nu ar reflecta, în mod general, experiența profesională.
- 33 Bundesarbeitsgericht ridică problema dacă faptul că BAT este un contract colectiv negociat de către partenerii sociali modifică abordarea problematicii în discuție în raport cu articolul 28 din cartă, care recunoaște dreptul la negocieri colective și la încheierea contractelor colective.

- 34 În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Un sistem de remunerare a personalului contractual din sectorul public potrivit căruia remunerația de bază pentru fiecare grad se calculează în funcție de grupe de vârstă, astfel cum prevede articolul 27 din [BAT] coroborat cu Contractul colectiv nr. 35 privind remunerarea, încheiat în temeiul BAT, încalcă principiul nediscriminării pe motive de vârstă (consacrat în prezent la articolul 21 din Cartă [...]), astfel cum este transpus prin Directiva 2000/78, ținând seama de dreptul la negocieri colective de care beneficiază partenerii sociali, consacrat în dreptul primar (în prezent la articolul 28 din Cartă [...])?”

Cauza C-297/10

- 35 Doamna Hennigs lucrează de la 1 februarie 2004 în calitate de inginer constructor la Eisenbahn-Bundesamt, o autoritate federală.

- 36 În cadrul BAT, persoana interesată era încadrată în gradul IVa din anexa 1a. În vârstă de 41 de ani la data angajării, aceasta a fost încadrată în grupa de vârstă 35 în temeiul dispozițiilor articolului 27 A alineatul (2) din BAT.

- 37 La trecerea de la BAT la TVöD, doamna Hennigs a fost reîncadrată pe baza unei remunerații de referință totale de 3 185,33 euro, calculată în funcție de grupa de vârstă 37. Pe baza acestei sume, doamna Hennigs a fost încadrată în gradul 11 într-o treaptă individuală intermediară situată între treptele 3 și 4. La 1 octombrie 2007, aceasta

a fost încadrată în treapta 4 a gradului 11, ceea ce îi dădea dreptul la o remunerație lunară brută de 3 200 de euro brut.

- 38 Doamna Hennigs nu contestă gradul, ci treapta în care a fost încadrată. Aceasta susține că, dacă ar fi fost încadrată în treapta 5 a gradului 11, ar fi încasat cu 435 de euro brut în plus pe lună. Prin urmare, aceasta a inițiat o acțiune în justiție pentru a obține această încadrare.
- 39 Doamna Hennigs susține că sistemul grupelor de vârstă prevăzut de BAT constituia o discriminare pe motive de vârstă și că TVöD menține această discriminare.
- 40 Bundesarbeitsgericht, pronunțându-se cu privire la recursul formulat de doamna Hennigs, arată că o încadrare a doamnei Hennigs, astfel cum pretinde aceasta, în treapta 5 a gradului 11 ar implica faptul că reîncadrarea sa nu s-ar fi întemeiat pe remunerația stabilită potrivit BAT. Acest lucru nu ar fi posibil decât dacă BAT, prevăzând calcularea remunerației în funcție de grupe de vârstă, ar fi fost nelegal ca urmare a încălcării principiului nediscriminării pe motive de vârstă. În această privință, Bundesarbeitsgericht face trimitere la cauza C-298/10.
- 41 În ceea ce privește TVÜ-Bund, instanța de trimitere ridică problema marjei de manevră de care dispun partenerii sociali pentru a trece de la un sistem de salarizare întemeiat pe vârstă la un sistem bazat pe alte criterii și care reia, în parte, elementele de salarizare anterioare. Aceasta ridică și problema dacă dreptul fundamental la negocieri colective ar trebui avut în vedere în analiza caracterului legitim al obiectivului urmărit. În ipoteza în care dispozițiile cu caracter tranzitoriu ar fi contrare principiului nediscriminării pe motive de vârstă, Bundesarbeitsgericht ridică problema dacă partenerii sociali ar fi trebuit să elimine de îndată regimul discriminatoriu prevăzut de BAT sau dacă puteau să mențină în parte, cu titlu tranzitoriu, anumite dispoziții discriminatorii, pentru a păstra temporar drepturile dobândite ale angajaților vizați,

și să prevadă eliminarea progresivă a acestor dispoziții. Aceste aspecte formează obiectul celei de a doua și al celei de a treia întrebări.

- 42 În acest sens, instanța de trimitere ridică problema dacă, în cazul eliminării imediate a cauzelor discriminării, caracterul disproporționat al costurilor pe care ar trebui să le suporte angajatorul putea constitui o justificare pentru menținerea temporară a dispozițiilor discriminatorii. Acest aspect face obiectul celei de a patra întrebări.
- 43 Prin intermediul celei de a cincea întrebări, Bundesarbeitsgericht ridică problema termenului de care ar dispune partenerii sociali pentru a elimina sistemul discriminatoriu de salarizare, ținând cont de principiul protecției încrederii legitime a salariaților în sistemul contractelor colective existente.
- 44 Acestea sunt împrejurările în care Bundesarbeitsgericht a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare, dintre care prima este identică cu cea adresată în cauza C-298/10:

„1) Un sistem de remunerare a personalului contractual din sectorul public potrivit căruia remunerația de bază pentru fiecare grad se calculează în funcție de grupe de vârstă, astfel cum prevede articolul 27 din [BAT] coroborat cu Contractul colectiv nr. 35 privind remunerarea, încheiat în temeiul BAT, încalcă principiul nediscriminării pe motive de vârstă (consacrat în prezent la articolul 21 din Cartă [...]), astfel cum este transpus prin Directiva 2000/78, ținând seama de dreptul la negocieri colective de care beneficiază partenerii sociali, consfințit în dreptul primar (în prezent la articolul 28 din Cartă [...])?

- 2) În cazul în care Curtea [...] sau Bundesarbeitsgericht, în temeiul informațiilor furnizate de Curtea de Justiție, oferă un răspuns afirmativ la prima întrebare:
- a) Dreptul la negocieri colective conferă partenerilor sociali o marjă de manevră suficientă pentru înlăturarea unei astfel de discriminări prin posibilitatea de a aplica salariaților o nouă grilă salarială în care remunerațiile se calculează în funcție de activitatea desfășurată, de performanță și de experiența profesională, cu menținerea drepturilor dobândite în temeiul sistemului salarial aprobat prin convenția colectivă anterioară?
 - b) Răspunsul la a doua întrebare litera a) trebuie să fie unul afirmativ deopotrivă în condițiile în care, la transferul drepturilor, reîncadrarea definitivă a salariaților în trepte în cadrul unui grad din noul sistem de remunerare nu depinde exclusiv de grupa de vârstă atinsă în vechiul sistem, iar salariații încadrați într-o treaptă superioară a noului sistem dețin de regulă o experiență profesională mai bogată decât salariații încadrați într-o treaptă inferioară?
- 3) În cazul în care Curtea [...] sau Bundesarbeitsgericht, în temeiul informațiilor furnizate de Curtea de Justiție, oferă un răspuns negativ la a doua întrebare literele a) și b):
- a) Discriminarea indirectă pe motive de vârstă este justificată întrucât menținerea drepturilor sociale dobândite reprezintă un obiectiv legitim și întrucât a continua temporar, prin intermediul unor dispoziții cu caracter tranzitoriu, tratamentul diferențiat al salariaților în funcție de vârstă constituie un mijloc adecvat și necesar pentru atingerea respectivului obiectiv, cu condiția ca diferențele de tratament să se reducă treptat și ca reducerea remunerației salariaților mai în vârstă să reprezinte unica alternativă viabilă?

- b) Având în vedere dreptul la negocieri colective și libertatea negocierilor colective, la a treia întrebare litera a) trebuie să se răspundă afirmativ în cazul în care partenerii sociali cad de acord asupra unor astfel de dispoziții tranzitorii?
- 4) În cazul în care Curtea [...] sau Bundesarbeitsgericht, în temeiul informațiilor furnizate de Curtea de Justiție, oferă un răspuns negativ la a treia întrebare literale a) și b):

Ținând cont de cheltuielile suplimentare generate, suportate de angajatorii în cauză, ca și de dreptul la negocieri colective recunoscut partenerilor sociali, singura modalitate de a înlătura încălcarea principiului nediscriminării pe motive de vârstă consacrat în dreptul primar, care afectează grila salarială și o face inaplicabilă în totalitatea sa, o reprezintă definirea categoriei de vârstă celei mai înaintate ca bază de calcul pentru aplicarea normelor convenționale în materia remunerării până la intrarea în vigoare a unei noi dispoziții conforme cu dreptul Uniunii Europene?

- 5) În cazul în care Curtea [...] sau Bundesarbeitsgericht, în temeiul informațiilor furnizate de Curtea de Justiție, oferă un răspuns negativ la a patra întrebare:

Având în vedere dreptul la negocieri colective recunoscut partenerilor sociali, ar fi compatibil cu principiul nediscriminării pe motive de vârstă consacrat în dreptul Uniunii Europene și cu cerința aplicării unei sancțiuni eficiente în cazul încălcării acestui principiu să se acorde un termen rezonabil (de exemplu de șase luni) pentru rectificarea retroactivă a deficiențelor grilei salariale convenite de părțile contractului colectiv, cu indicația că la baza aplicării legislației în materie de convenții colective trebuie să se regăsească grupa de vârstă cea mai înaintată, dacă nu se adoptă o nouă dispoziție conformă cu dreptul Uniunii în termenul specificat? Dacă este cazul, ce marjă temporală în materia retroactivității

acestor dispoziții conforme cu dreptul Uniunii ar putea fi recunoscută partenerilor sociali?”

- ⁴⁵ Prin Ordonanța președintelui Curții din 24 septembrie 2010, cauzele C-297/10 și C-298/10 au fost conexe pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

Observații introductive

- ⁴⁶ Prin intermediul întrebărilor preliminare adresate, instanța de trimitere solicită Curții să interpreteze principiul nediscriminării pe motive de vârstă, consacrat de dreptul primar la articolul 21 din cartă, astfel cum a fost transpus prin Directiva 2000/78.
- ⁴⁷ Trebuie amintit că Curtea a recunoscut existența unui principiu al nediscriminării pe motive de vârstă care trebuie considerat un principiu general al dreptului Uniunii și care a fost transpus prin Directiva 2000/78 în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Rep., p. I-365, punctul 21). Interdicția oricărei discriminări bazate, printre altele, pe vârstă este încorporată în articolul 21 din cartă, care, de la 1 decembrie 2009, are aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor.

- 48 Pentru a se răspunde la întrebările adresate, trebuie să se verifice dacă măsurile în discuție în acțiunea principală intră în sfera de aplicare a Directivei 2000/78.
- 49 În această privință, atât din titlul și din preambulul directivei, cât și din conținutul și din finalitatea sa rezultă că aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1, printre care figurează vârsta (a se vedea Hotărârea din 12 octombrie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Rep., p. I-9343, punctul 19).
- 50 Din articolul 3 alineatul (1) litera (c) din directivă reiese că aceasta se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește, printre altele, condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de remunerare.
- 51 Din informațiile furnizate de către instanța de trimitere rezultă că măsurile în discuție în acțiunea principală guvernează sistemul de salarizare a personalului contractual din sectorul public. Astfel, aceste măsuri vizează condițiile de remunerare a salariaților respectivi în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78.

Cu privire la prima întrebare din cauza C-297/10 și la întrebarea unică din cauza C-298/10

- 52 Prin intermediul primei întrebări din cauza C-297/10 și al întrebării unice din cauza C-298/10, redactate în mod identic, instanța de trimitere urmărește în esență să se stabilească dacă principiul nediscriminării pe motive de vârstă consacrat la articolul 21 din cartă și transpus prin Directiva 2000/78 și în special articolul 2 și articolul 6

alineatul (1) din această directivă trebuie interpretate în sensul că se opun unei măsuri prevăzute de un contract colectiv, cum este cea în discuție în acțiunea principală, care prevede că, în cadrul fiecărui grad, treapta remunerației de bază a unui salariat este stabilită, la momentul angajării acestuia, în funcție de vârsta sa. Instanța respectivă ridică de asemenea problema dacă, pentru această interpretare, trebuie să se țină cont de dreptul la negocieri colective enunțat la articolul 28 din cartă.

- 53 În primul rând, trebuie să se verifice dacă reglementarea în discuție în acțiunea principală cuprinde un tratament diferențiat pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78. În acest sens, trebuie amintit că, potrivit acestei dispoziții, „prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1” din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din directiva respectivă 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 o altă persoană care se află într-o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din aceeași directivă.
- 54 În cazul de față, din informațiile furnizate de către instanța de trimitere rezultă că, în sistemul prevăzut de BAT, remunerația de bază pentru fiecare post depinde în primul rând de încadrarea într-un anumit grad. Gradul X reprezintă gradul inferior, iar gradul I este cel superior. Încadrarea în fiecare grad se realizează în funcție de caracteristicile activității desfășurate de salariat.
- 55 În al doilea rând, în interiorul fiecărui grad, remunerația de bază a salariatului este stabilită, la angajarea sa în acest grad, în funcție de grupa de vârstă căreia îi aparține. O dată la doi ani, acesta primește remunerația de bază aferentă grupei de vârstă următoare, până la împlinirea vârstei aferente ultimei grupe de vârstă a gradului său.

- 56 Astfel, un salariat angajat în gradul VIb la vârsta de 21 de ani va fi încadrat la nivelul grupei de vârstă 21 a acestui grad, pe când un angajat în vârstă de 27 de ani încadrat în același grad va fi încadrat la nivelul grupei de vârstă 27.
- 57 Această regulă este atenuată în cazul în care salariatul este angajat la o dată ulterioară sfârșitului lunii în care a împlinit 31 de ani (dacă este încadrat în unul dintre gradele III-X) sau 35 de ani (dacă este încadrat în unul dintre gradele I-IIb). În acest caz, remunerația de bază este cea aferentă grupei de vârstă calculate prin scăderea din vârsta salariatului la data angajării sale a jumătate din numărul de ani împliniți după vârsta de 31 de ani (sau 35 de ani, în funcție de grad). Astfel, un salariat cum este doamna Hennigs, care avea 41 de ani la încadrarea sa în gradul IVa, a obținut remunerația de bază aferentă grupei de vârstă 35, adică perioada cuprinsă între împlinirea vârstei de 31 de ani și împlinirea vârstei de 41 de ani nu a fost luată în considerare decât pe jumătate.
- 58 Rezultă, așadar, că remunerația de bază obținută de doi salariați angajați în aceeași zi și în același grad va fi diferită în funcție de vârsta pe care o aveau în momentul angajării. De aici decurge faptul că acești salariați se află într-o situație asemănătoare și că unul dintre ei beneficiază de o remunerație de bază inferioară celei obținute de celălalt. Acest salariat face, așadar, obiectul unui tratament mai puțin favorabil pe motive de vârstă decât cel de care beneficiază celălalt salariat.
- 59 Prin urmare, sistemul de salarizare instituit de articolul 27 din BAT coroborat cu Contractul colectiv nr. 35 privind remunerarea încheiat în temeiul BAT creează în mod direct un tratament diferențiat pe motive de vârstă, în sensul prevederilor articolului 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.
- 60 În al doilea rând, este necesar să se examineze dacă acest tratament diferențiat poate fi justificat din perspectiva prevederilor articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

- 61 Primul paragraf al acestei dispoziții prevede 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.
- 62 În acest stadiu al examinării întrebărilor preliminare și astfel cum instanța de trimitere solicită Curții, trebuie verificat dacă faptul că BAT este un contract colectiv modifică analiza cu privire la justificarea tratamentului diferențiat pe motive de vârstă prevăzut la articolul 27 din BAT coroborat cu Contractul colectiv nr. 35 privind remunerarea, încheiat în temeiul BAT.
- 63 În această privință, din articolul 16 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2000/78 rezultă în mod clar că, la fel ca actele cu putere de lege și actele administrative, contractele colective trebuie să respecte principiul instituit de această directivă.
- 64 Totodată, articolul 18 din directiva respectivă precizează că statele membre pot încredința partenerilor sociali, la cererea comună a acestora, punerea în aplicare a acestei directive pentru dispozițiile referitoare la acordurile colective.
- 65 Curtea a constatat în mod repetat că, asemenea statelor membre, partenerii sociali la nivel național pot prevedea măsuri care cuprind tratamente diferențiate pe motive de vârstă, în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78. Asemenea statelor membre, aceștia dispun de o marjă largă de apreciere nu numai în alegerea urmării unui obiectiv determinat printre alte obiective în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv (a se vedea Hotărârea din

16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rec., p. I-8531, punctul 68, și Hotărârea din 12 octombrie 2010, Rosenblatt, C-45/09, Rep., p. I-9391, punctul 41). În cadrul acestei marje de apreciere, este necesar ca tratamentul diferențiat pe motive de vârstă să fie corespunzător și necesar pentru realizarea acestui obiectiv.

- 66 Natura măsurilor adoptate prin intermediul unui contract colectiv este diferită de natura celor adoptate în mod unilateral pe cale legislativă de către statele membre în sensul că, prin exercitarea dreptului fundamental la negocieri colective recunoscut la articolul 28 din cartă, partenerii sociali au avut sarcina definirii unui echilibru între interesele acestora (a se vedea în acest sens Hotărârea Rosenblatt, citată anterior, punctul 67 și jurisprudența citată).
- 67 Dacă dreptul la negocieri colective consacrat la articolul 28 din cartă intră sub incidența dreptului Uniunii, acesta trebuie, în domeniul de aplicare al dreptului respectiv, să fie exercitat în conformitate cu acesta (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 decembrie 2007, International Transport Workers' Federation și Finnish Seamen's Union, cunoscută sub numele „Viking Line”, C-438/05, Rec., p. I-10779, punctul 44, și Hotărârea din 18 decembrie 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Rec., p. I-11767, punctul 91).
- 68 Prin urmare, în cazul în care adoptă măsuri care intră în sfera de aplicare a Directivei 2000/78, care transpune în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă principiul nediscriminării pe motive de vârstă, partenerii sociali trebuie să acționeze în conformitate cu această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 octombrie 1993, Enderby, C-127/92, Rec., p. I-5535, punctul 22).
- 69 Pentru a evalua caracterul legitim al obiectivului urmărit de măsura în discuție în acțiunea principală și caracterul corespunzător și necesar al acestei măsuri pentru realizarea obiectivului respectiv, trebuie subliniat că instanța de trimitere și guvernul german susțin că această remunerație mai ridicată ar fi justificată de experiența profesională mai îndelungată a salariatului și ar recompensa atașamentul său față de întreprindere. Pe de altă parte, în opinia unei părți a doctrinei și a instanțelor de fond,

remunerația de bază mai ridicată de care beneficiază salariații mai în vârstă la angajare ar compensa nevoile financiare ale acestora care ar fi, în majoritatea cazurilor, mai ridicate având în vedere mediul lor social.

- 70 În ceea ce privește argumentul invocat de guvernul german care ar urmări să compenseze nevoile financiare mai ridicate ale salariaților mai vârstnici legate de mediul social al acestora din urmă, trebuie subliniat, pe de o parte, că nu este demonstrat că există o corelație directă între vârsta salariaților și nevoile financiare ale acestora. Astfel, un salariat tânăr poate avea obligații familiale importante, pe când un salariat mai vârstnic poate fi celibatar și fără copii aflați în întreținere. Pe de altă parte, instanța de trimitere a precizat că remunerația de bază a salariaților din sectorul public este completată cu o primă denumită „locală”, al cărei quantum variază în funcție de obligațiile familiale ale salariatului.
- 71 În observațiile prezentate Curții, guvernul german precizează că vârsta, criteriu prevăzut pentru stabilirea remunerației de bază la angajare, nu ar fi decât o modalitate mai comodă de a crea categorii de angajați cu luarea în considerare, în mod global, a experienței lor profesionale. La data punerii în aplicare a sistemului prevăzut de BAT exista o relație directă între vârsta salariaților și activitățile pe care le realizau. În cazul în care angajarea are loc după ce salariatul a împlinit vârsta de 31 de ani (sau 35 de ani), vârsta salariatului nu mai determină prin ea însăși grupa de vârstă pentru salarizare. Acest lucru s-ar justifica prin faptul că, după un timp, persoanele angajate tardiv nu dispun de o experiență profesională în totalitate utilă pentru activitatea pe care o vor desfășura. Această măsură ar urmări, așadar, un obiectiv legitim și ar fi corespunzătoare și necesară.
- 72 Din aceste observații rezultă că obiectivul menționat atât de către instanța de trimitere, cât și de către guvernul german constă în stabilirea unei grile de salarizare pentru personalul contractual din sectorul public în scopul de a se lua în considerare experiența profesională a salariaților. În principiu, trebuie să se considere că acest obiectiv justifică „în mod obiectiv și rezonabil”, „în cadrul dreptului național”, un

tratament diferențiat pe motive de vârstă în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78. Trebuie amintit că Curtea a admis că faptul de a recompensa experiența dobândită de un lucrător, care îi dă acestuia posibilitatea de a-și îndeplini mai bine atribuțiile, constituie de regulă un scop legitim de politică salarială (a se vedea Hotărârea din 3 octombrie 2006, Cadman, C-17/05, Rec., p. I-9583, punctul 34, și Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter, C-88/08, Rec., p. I-5325, punctul 47). Prin urmare, acest obiectiv este „legitim” în sensul acestei dispoziții.

- 73 Potrivit aceleiași dispoziții, mai trebuie verificat dacă, în cadrul marjei largi de apreciere recunoscute partenerilor sociali și amintite la punctul 65 din prezenta hotărâre, mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt „corespunzătoare și necesare”.
- 74 Curtea a admis că recurgerea la criteriul bazat pe vechimea în muncă este de regulă corespunzătoare pentru realizarea acestui obiectiv întrucât vechimea corespunde experienței profesionale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 octombrie 1989, Danfoss, 109/88, Rec., p. 3199, punctele 24 și 25, Hotărârea Cadman, citată anterior, punctele 34 și 35, precum și Hotărârea Hütter, citată anterior, punctul 47).
- 75 Or, deși măsura în discuție în acțiunea principală îi permite salariatului să avanseze în treaptă în cadrul gradului în care este încadrat în funcție de înaintarea în vârstă și, prin urmare, de vechimea în muncă, trebuie să se constate că, la momentul angajării sale, încadrarea inițială a unui salariat care nu are nicio experiență profesională într-o anumită treaptă a unui anumit grad nu se întemeiază decât pe vârsta acestuia.
- 76 Astfel, un salariat fără niciun fel de experiență profesională, angajat la vârsta de 30 de ani într-un post încadrat în unul dintre gradele III-X, va încasa, din momentul angajării, o remunerație de bază echivalentă celei încasate de un salariat având aceeași

vârstă și ocupând aceeași funcție, dar care a fost angajat la vârsta de 21 de ani și care are o vechime în muncă și o experiență profesională în funcția sa de nouă ani. Totodată, primul salariat va atinge treapta maximă a gradului său având o vechime în muncă și o experiență profesională inferioare celor dobândite de al doilea salariat angajat la vârsta de 21 de ani în treapta de bază a gradului său. În acest sens, deși este adevărat că articolul 27 C din BAT prevede, în anumite condiții, posibilitatea de a se lua în considerare experiența profesională dobândită de salariat anterior angajării pentru încadrarea sa într-o treaptă superioară celei în care ar fi fost în mod normal încadrat în funcție de vârstă, guvernul german a precizat în ședință că, în cazul invers, lipsa experienței profesionale a salariatului nu determină încadrarea sa într-o treaptă inferioară celei care îi revine potrivit vârstei sale.

77 Rezultă că stabilirea în funcție de vârstă a treptei remunerației de bază la angajarea unui salariat din sectorul public depășește ceea ce este necesar și adecvat pentru atingerea obiectivului legitim invocat de guvernul german și care constă în luarea în considerare a experienței profesionale dobândite de salariat anterior angajării sale. În acest sens, trebuie subliniat că un criteriu care are la bază și vechimea în muncă sau experiența profesională dobândită, fără să facă apel la vârstă, ar apărea, din perspectivă a Directivei 2000/78, ca fiind mai bine adaptat pentru realizarea obiectivului legitim menționat mai sus. Faptul că, pentru un mare număr de salariați angajați de tineri, treapta de încadrare ar corespunde experienței profesionale dobândite, iar criteriul vârstei s-ar confunda în majoritatea cazurilor cu vechimea lor în muncă nu modifică această apreciere.

78 Din toate aceste considerații rezultă că la întrebarea unică din cauza C-298/10 și la prima întrebare din cauza C-297/10 trebuie să se răspundă că principiul nediscriminării pe motive de vârstă consacrat la articolul 21 din cartă și transpus prin Directiva 2000/78 și în special articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din această directivă trebuie interpretate în sensul că se opun unei măsuri prevăzute de un contract colectiv, cum este cea în discuție în acțiunea principală, care prevede că, în cadrul fiecărui grad, treapta remunerației de bază a unui salariat din sectorul public este determinată, la

momentul angajării acestuia, în funcție de vârsta sa. În acest sens, faptul că dreptul Uniunii se opune măsurii respective și că aceasta figurează într-un contract colectiv nu aduce atingere dreptului de a negocia și de a încheia convenții colective recunoscut la articolul 28 din cartă.

Cu privire la a doua și la a treia întrebare din cauza C-297/10

- 79 Prin intermediul celei de a doua și al celei de a treia întrebări din cauza C-297/10, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, precum și articolul 28 din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun ca partenerii sociali să dispună de o marjă de manevră suficientă pentru înlăturarea discriminării pe motive de vârstă prin posibilitatea de a aplica salariaților o nouă grilă salarială bazată pe criterii obiective, menținând totodată, pentru a se asigura trecerea la noua grilă menționată, un tratament diferențiat al salariaților în funcție de vârstă, dacă discriminarea care rezultă din acesta este justificată de păstrarea drepturilor dobândite, dacă aceasta este redusă progresiv și dacă reducerea remunerației salariaților mai în vârstă ar reprezenta unica alternativă viabilă.
- 80 Cu titlu introductiv, în ceea ce privește raporturile dintre aplicarea principiului nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este transpus acesta prin Directiva 2000/78, și dreptul la negocieri colective recunoscut de articolul 28 din cartă, este necesar să se facă trimitere la expunerea care figurează la punctele 62-68 din prezenta hotărâre.
- 81 Astfel cum s-a precizat la punctele 19-25 din prezenta hotărâre, începând cu 1 octombrie 2005, BAT și Contractul colectiv nr. 35 privind remunerarea încheiat în temeiul BAT au fost înlocuite, în ceea ce privește personalul contractual din cadrul administrației federale, de TVöD. Sistemul de salarizare introdus de TVöD nu mai prevede grupele de vârstă și nici prima denumită „locală”, ci a creat o remunerație

unică. Aceasta se stabilește după criteriile cum ar fi activitatea desfășurată, experiența profesională și performanța salariatului. Ultimele două criterii servesc la stabilirea treptei de salarizare în cadrul fiecărui grad. Dispozițiile cu caracter tranzitoriu pentru reîncadrarea salariaților cu ocazia transferului de la grila de salarizare prevăzută de BAT la cea stabilită de TVöD au fost adoptate prin TVÜ-Bund.

- 82 În sistemul instituit prin TVÜ-Bund, fiecare salariat care a făcut obiectul reîncadrării a încasat o remunerație denumită „remunerație de referință” echivalentă remunerației sale anterioare. Această remunerație de referință corespundea unei trepte individuale intermediare stabilite pentru o durată de doi ani. La sfârșitul acestei perioade, reîncadrarea definitivă s-a realizat prin trecerea de la treapta individuală intermediară la treapta imediat superioară în cadrul gradului respectiv.
- 83 Instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă sistemul de încadrare tranzitoriu prevăzut de TVÜ-Bund pentru transferul de la sistemul de salarizare instituit de BAT la cel prevăzut de TVöD, pe de o parte, creează sau menține un tratament diferențiat pe motive de vârstă și, pe de altă parte, ar fi justificat prin faptul că partenerii sociali au urmărit să mențină drepturile dobândite ale salariaților în materie de remunerare.
- 84 În ceea ce privește aspectul dacă TVÜ-Bund creează un tratament diferențiat pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatele (1) și (2) din Directiva 2000/78, din constatările efectuate de instanța de trimitere rezultă că încadrarea salariaților într-o treaptă individuală intermediară asigură salariatului o remunerație de referință într-un quantum echivalent celui pe care îl încasa în temeiul BAT. Or, remunerația care era încasată în temeiul BAT era formată în principal din remunerația de bază care fusese calculată la angajare exclusiv în funcție de vârsta salariatului. Astfel cum a precizat Curtea la punctul 59 din prezenta hotărâre, modalitatea de calcul al remunerației de bază crea în mod direct un tratament diferențiat pe motive de vârstă în sensul prevederilor articolului 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.

Având ca bază pentru stabilirea remunerației de referință remunerația încasată anterior, sistemul prevăzut de TVÜ-Bund a menținut faptul ca unii salariați să încaseze o remunerație inferioară celei încasate de alți salariați, deși se află în situații asemănătoare, și aceasta numai ca urmare a vârstei pe care o avuseseră la angajare.

- 85 Acest tratament diferențiat este susceptibil să se perpetueze sub imperiul TVöD întrucât, potrivit indicațiilor furnizate de către instanța de trimitere, reîncadrarea definitivă s-a realizat pornindu-se de la treapta individuală intermediară acordată fiecărui salariat sub imperiul TVÜ-Bund.
- 86 Din aceste considerații rezultă că, atât sub imperiul TVÜ-Bund, cât și sub cel al TVöD, dintre salariații care au fost vizați de transferul de la sistemul de salarizare prevăzut de BAT la cel prevăzut de TVöD, unii încasează o remunerație inferioară celei primite de alții, deși se află în situații asemănătoare, numai ca urmare a vârstei pe care o aveau la angajare, ceea ce constituie o discriminare directă pe motive de vârstă, în sensul articolului 2 din Directiva 2000/78.
- 87 Se impune, așadar, să se examineze dacă acest tratament diferențiat pe motive de vârstă poate fi justificat din perspectiva prevederilor articolului 6 alineatul (1) din această directivă.
- 88 În acest sens, este necesar să se verifice, prin raportare la principiile enunțate la punctele 61 și 65 din prezenta hotărâre, dacă tratamentul diferențiat pe motive de vârstă cuprins în TVÜ-Bund și, pe cale de consecință, în TVöD este o măsură care urmărește un obiectiv legitim și dacă este corespunzătoare și necesară pentru realizarea acestui obiectiv.

- 89 În ceea ce privește obiectivul urmărit de partenerii sociali cu ocazia negocierii TVöD și a TVÜ-Bund, atât din decizia de trimitere, cât și din observațiile guvernului german rezultă că reîncadrarea salariaților potrivit noii grile convenționale de salarizare s-a realizat cu garantarea faptului că aceștia își vor păstra drepturile dobândite și remunerația anterioară.
- 90 În această privință, în contextul unei restricții privind libertatea de stabilire, Curtea a constatat că protecția drepturilor dobândite de către o categorie de persoane constituie un motiv imperativ de interes general care justifică această restricție, cu condiția ca măsura restrictivă să nu depășească ceea ce este necesar pentru această protecție (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 decembrie 2007, Comisia/Germania, C-456/05, Rec., p. I-10517, punctele 63 și 65).
- 91 În ceea ce privește dispozițiile contractelor colective în discuție în acțiunea principală, rezultă că partenerii sociali au avut ca obiectiv înlocuirea unei grile de salarizare întemeiate, în mare parte, pe vârstă și, din acest motiv, discriminatorie cu o nouă grilă întemeiată pe criterii obiective. Potrivit informațiilor prezentate Curții de către guvernul german, dacă transferul de la sistemul instituit de BAT la cel prevăzut de TVöD s-ar fi realizat fără măsuri cu caracter tranzitoriu, 55 % din salariații din administrația statului federal ar fi suferit o pierdere lunară medie a veniturilor de 80 de euro. Pentru a înlătura acest inconvenient, partenerii sociali au prevăzut păstrarea remunerațiilor anterioare. Potrivit guvernului german, elaborarea unui regim cu caracter tranzitoriu prin care se urmărește protecția avantajelor dobândite a făcut parte integrantă din compromisul realizat între partenerii sociali la încheierea TVöD.
- 92 În acest sens, Curtea a subliniat că faptul de a încredința partenerilor sociali sarcina definirii unui echilibru între interesele acestora oferă o flexibilitate importantă, fiecare dintre părți putând, la nevoie, să denunțe acordul (a se vedea Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 74, și Hotărârea Rosenbladt, citată anterior, punctul 67). Rezultă, așadar, că păstrarea remunerațiilor anterioare și, pe cale de consecință, a regimului discriminatoriu pe motive de vârstă au avut ca obiectiv evitarea pierderilor

salariale și erau determinante pentru a permite partenerilor sociali să realizeze trecerea de la sistemul instituit prin BAT la cel rezultat din TVöD. Prin urmare, trebuie să se considere că regimul cu caracter tranzitoriu al TVÜ-Bund urmărește un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

- 93 Potrivit acestei dispoziții, trebuie să se verifice în continuare dacă mijloacele de realizare a acestor obiective sunt corespunzătoare și necesare.
- 94 În această privință, instanța de trimitere susține că singura modalitate care permitea să se evite reducerea remunerațiilor salariaților era încadrarea într-o treaptă individuală intermediară care să asigure o remunerație corespunzătoare celei încasate anterior.
- 95 Trebuie subliniat că sistemul de reîncadrare a salariaților prevăzut de TVöD și de TVÜ-Bund nu vizează decât salariații existenți.
- 96 Mai mult, după reîncadrarea definitivă, remunerația salariaților va evolua doar în funcție de criteriile prevăzute de TVöD, în cadrul cărora nu figurează vârsta. Rezultă că efectele discriminatorii pot dispărea pe măsura evoluției remunerației salariaților.
- 97 Prin caracterul său tranzitoriu și limitat în timp, această situație se distinge de cea care a determinat pronunțarea Hotărârii din 1 martie 2011, Association belge des Consommateurs Test-Achats și alții (C-236/09, Rep., p. I-773, punctul 32), în care Curtea a arătat că o posibilitate de a deroga, nelimitat în timp, de la principiul nediscriminării pe motive de sex era contrară realizării obiectivului egalității dintre femei și bărbați.

- 98 Rezultă, așadar, că nu era nerezonabil ca partenerii sociali să adopte măsurile tranzitorii instituite prin TVÜ-Bund, că acestea sunt corespunzătoare pentru a evita o pierdere a veniturilor salariaților din administrația statului federal și că nu depășesc ceea ce este necesar pentru a atinge acest obiectiv, având în vedere marja largă de apreciere recunoscută partenerilor sociali în domeniul stabilirii remunerațiilor.
- 99 Din aceste considerații rezultă că trebuie să se răspundă la a doua și la a treia întrebare din cauza C-297/10 că articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, precum și articolul 28 din cartă trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei măsuri prevăzute de un contract colectiv, astfel cum este cea în discuție în acțiunea principală, care înlocuiește un sistem de salarizare ce creează o discriminare pe motive de vârstă cu un sistem de salarizare bazat pe criterii obiective și care păstrează, pentru o perioadă tranzitorie și limitată în timp, unele dintre efectele discriminatorii ale primului dintre aceste sisteme pentru a asigura salariaților existenți trecerea la noul sistem fără ca aceștia să suporte o pierdere a veniturilor.
- 100 Având în vedere răspunsul dat la a doua și la a treia întrebare, nu este necesar să se răspundă la celelalte întrebări adresate.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 101 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 (Camera a doua) declară:

- 1) **Principiul nediscriminării pe motive de vârstă consacrat la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și transpus prin 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 și în special articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din această directivă trebuie interpretate în sensul că se opun unei măsuri prevăzute de un contract colectiv, cum este cea în discuție în acțiunea principală, care prevede că, în cadrul fiecărui grad, treapta remunerației de bază a unui salariat din sectorul public este determinată, la momentul angajării acestuia, în funcție de vârsta sa. În acest sens, faptul că dreptul Uniunii se opune măsurii respective și că aceasta figurează într-un contract colectiv nu aduce atingere dreptului de a negocia și de a încheia convenții colective recunoscut la articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.**

- 2) **Articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, precum și articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei măsuri prevăzute de un contract colectiv, astfel cum este cea în discuție în acțiunea principală în cauza C-297/10, care înlocuiește un sistem de salarizare ce creează o discriminare pe motive de vârstă cu un sistem de salarizare bazat pe criterii obiective și care păstrează, pentru o perioadă tranzitorie și limitată în timp, unele dintre efectele discriminatorii ale primului dintre aceste sisteme pentru a asigura salariaților existenți trecerea la noul sistem fără ca aceștia să suporte o pierdere a veniturilor.**

Semnături