



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

28 ianuarie 2015*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 2000/78/CE — Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) — Articolul 6 alineatul (1) — Discriminare în funcție de vârstă — Reglementare națională care condiționează luarea în calcul, în vederea determinării remunerației, a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani de o prelungire a perioadelor de promovare — Justificare — Capacitatea de a atinge scopul urmărit — Posibilitatea de a contesta prelungirea perioadelor de promovare”

În cauza C-417/13,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Oberster Gerichtshof (Austria), prin decizia din 27 iunie 2013, primită de Curte la 23 iulie 2013, în procedura

ÖBB Personenverkehr AG

împotriva

Gotthard Starjakob,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, președinte de cameră, domnul K. Lenaerts, vicepreședinte al Curții, îndeplinind funcția de judecător al Camerei a doua, și domnii J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (raportor) și J. L. da Cruz Vilaça, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: doamna A. Impellizzeri, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 15 mai 2014,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Starjakob, de M. Orgler, Rechtsanwalt, și de D. Rief;
- pentru ÖBB Personenverkehr AG, de C. Wolf, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul austriac, de G. Hesse, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și de D. Martin, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: germana.

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 3 iulie 2014,
pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), precum și a articolului 7 alineatul (1) și a articolelor 16 și 17 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. 6, p. 7).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Starjakob, pe de o parte, și ÖBB-Personenverkehr AG (denumită în continuare „ÖBB”), pe de altă parte, cu privire la legalitatea sistemului profesional de remunerare adoptat de legiuitorul austriac pentru a pune capăt unei discriminări în funcție de vârstă.

Cadrul juridic

Directiva 2000/78

- 3 Potrivit dispozițiilor 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”.
- 4 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;

[...]”

- 5 Potrivit articolului 3 alineatul (1) litera (c) din directiva menționată, aceasta se aplică, în limitele competențelor conferite Comunității Europene, 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.
- 6 Articolul 6 alineatul (1) din aceeași directivă are următorul cuprins:

„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;

[...]”

- 7 Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2000/78 prevede că, „[p]entru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică niciun stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice destinate a preveni sau compensa dezavantajele legate de unul din motivele prevăzute la articolul 1”.
- 8 Potrivit articolului 8 alineatul (1) din această directivă, „[s]tatele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute în prezenta directivă”.
- 9 Articolul 16 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată prevede că statele membre iau măsurile necesare pentru anularea actelor cu putere de lege și a actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament.
- 10 Articolul 17 din Directiva 2000/78, referitor la sancțiuni, prevede:

„Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 2 decembrie 2003, iar toate modificările ulterioare aferente, în cel mai scurt timp.”

Dreptul austriac

Legea privind egalitatea de tratament

- 11 Directiva 2000/78 a fost transpusă în Austria prin Legea privind egalitatea de tratament din 2004 (Gleichbehandlungsgesetz BGBI I, 66/2004, denumită în continuare „GIBG”). Această lege prevede la articolul 26 alineatul (2):

„În cazul în care, ca urmare a încălcării de către angajator a principiului egalității de tratament prevăzut la articolul 17 alineatul (1) punctul 2, un lucrător sau o lucrătoare primește pentru aceeași muncă sau pentru o muncă cu o valoare comparabilă o remunerație mai mică decât cea a unui lucrător sau a unei lucrătoare care nu face obiectul unei discriminări întemeiate pe unul dintre motivele prevăzute la articolul 17, acest lucrător sau această lucrătoare are dreptul la plata de către angajator a diferenței și la o indemnizație pentru prejudiciul moral suferit.”

- 12 Articolul 29 alineatul (1) din GIBG prevede:

„Termenul pentru a valorifica în justiție drepturile care decurg din articolul 26 alineatele (1) și (5) este de șase luni. Acest termen începe să curgă de la respingerea candidaturii sau a promovării. Termenul pentru a valorifica în justiție drepturile care decurg din articolul 26 alineatul (11) este de un an. [...]

Pentru drepturile care decurg din articolul 26 alineatele (2), (3), (4), (6), (8), (9) și (10), termenul de prescripție de 3 ani prevăzut la articolul 1486 [din Codul civil (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, denumit în continuare «ABGB»)] este aplicabil [...].”

ABGB

13 Articolul 1480 din ABGB privește prescripția. În temeiul acestui articol, „[c]reanțele constând în prestații anuale restante, în special dobânzi, pensii, contribuții cu caracter alimentar, prestații pentru ascendenți, amortizarea capitalului aferent ratelor anuale convenite, se prescriu după 3 ani; dreptul ca atare se prescrie prin neuz timp de 30 de ani”.

14 Articolul 1486 din ABGB, intitulat „Termene de prescripție speciale”, prevede:

„Se prescriu după 3 ani: creanțele

[...]

5. lucrătorilor privind remunerația acestora și rambursarea cheltuielilor care rezultă din contractele de muncă ale muncitorilor, ale lucrătorilor cu ziua, ale persoanelor care lucrează în serviciul unor persoane private și ale tuturor angajaților privați, precum și ale angajatorilor pentru avansurile acordate cu privire la asemenea creanțe.

[...]”.

Regulamentul din 1963 privind remunerarea în cadrul căilor ferate

15 Salariații căilor ferate austriece angajați până la 31 decembrie 1995 intrau sub incidența sistemului de promovare prevăzut la articolul 3 din Regulamentul din 1963 privind remunerarea în cadrul căilor ferate (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963, BGBl 170/1963, denumit în continuare „BO 1963”), care prevede:

„(1) Data de referință pentru promovare trebuie stabilită în sensul că – cu excepția perioadelor anterioare împlinirii vârstei de 18 ani și sub rezerva dispozițiilor restrictive ale alineatelor (4)-(8) – sunt considerate ca precedând data angajării:

a) perioadele menționate la alineatul (2), în totalitate,

b) jumătate din celelalte perioade.

(2) În conformitate cu alineatul (1) litera a), trebuie considerate ca precedând data angajării:

1. perioada efectuată într-un loc de muncă ce reprezintă cel puțin jumătate din timpul prevăzut pentru lucrătorii cu normă întreagă în cadrul unui raport de muncă în cadrul căilor ferate austriece. [...]

[...]

(6) Se interzice luarea în considerare în mai multe rânduri a uneia și aceleiași perioade – cu excepția calculului dublu prevăzut la articolul 32 din [Regulamentul din 1974 privind remunerarea în cadrul căilor ferate (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974, BGBl. 263)]. [...]”

Legea privind căile ferate federale

- 16 În urma unui consens între partenerii sociali, Legea privind căile ferate federale (Bundesbahngesetz, BGBl. Nr. 852/1992, denumită în continuare „ÖBB-G”) a fost modificată printr-o lege din 2011 (BGBl. I, 129/2011, denumită în continuare „Legea din 2011”). Această lege modifică, printre altele, sistemul consacrat prin articolul 3 din BO 1963. Articolul 53a din ÖBB-G prevede:

„(1) Pentru agenții și pensionarii care intră sau au intrat în serviciul căilor ferate austriece (ÖBB) [...] până la 31 decembrie 2004 și a căror dată individuală de referință pentru promovare este sau a fost stabilită în temeiul articolului 3 din [BO 1963], această dată face obiectul unei noi stabiliri, după comunicarea perioadelor de serviciu care trebuie luate în calcul, în conformitate cu următoarele dispoziții:

1. Data de referință pentru promovare trebuie stabilită în sensul că se consideră că precedă data angajării [...] perioadele care trebuie luate în calcul (Z 2) ulterioare datei de 30 iunie din anul în cursul căruia au fost sau ar fi fost efectuați 9 ani școlari după intrarea în primul nivel de învățământ școlar.
2. Perioadele care trebuie luate în considerare rezultă din normele de calcul în vigoare definite de dispozițiile aplicabile din BO 1963 [...]

(2) În cazul unei noi stabiliri a datei individuale de referință pentru promovare în conformitate cu alineatul (1), sunt aplicabile următoarele dispoziții:

1. Fiecare perioadă necesară pentru promovare în fiecare dintre primele trei trepte de salarizare este prelungită cu un an.
2. Promovarea are loc la data de 1 ianuarie care urmează efectuării fiecărei perioade necesare pentru promovare (data promovării).
3. Noua stabilire a datei individuale de referință pentru promovare nu produce efecte în cazul în care aceasta implică o scădere salarială în raport cu stabilirea anterioară a acestei date.

[...]

(4) Dovada perioadelor de serviciu care trebuie luate în considerare în conformitate cu alineatul (1) trebuie făcută în mod corespunzător, în vederea unei noi stabiliri a datei de referință pentru promovare, de către agenți și pensionari prin intermediul formularului furnizat de angajator. Pentru persoanele care nu fac această dovadă sau fac dovada în mod incorect sau incomplet, data de referință pentru promovare aplicabilă anterior în privința lor este menținută [...]

(5) Pentru creanțele salariale care rezultă din noua stabilire a datei de referință pentru promovare, perioada cuprinsă între 18 iunie 2009 și data publicării [Legii din 2011] nu intră în calculul termenului de prescripție de 3 ani.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 17 Domnul Starjakob, născut la 11 mai 1965, a început să lucreze la 1 februarie 1990 în cadrul unei societăți căreia i-a succedat în drepturi ÖBB. Data sa de referință pentru promovare a fost stabilită luând în calcul, pentru jumătate, perioada de formare profesională realizată de domnul Starjakob după împlinirea vârstei de 18 ani, în timp ce perioada realizată înainte de împlinirea acestei vârste nu a fost luată în calcul, conform articolului 3 din BO 1963.

- 18 În anul 2012, întemeindu-se pe Hotărârea Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), domnul Starjakob a introdus împotriva ÖBB o acțiune pentru plata diferenței salariale care i-ar fi fost datorată pentru perioada cuprinsă între anii 2007 și 2012 în cazul în care data de referință pentru promovare ar fi fost calculată luând în considerare perioada de formare profesională efectuată anterior împlinirii vârstei de 18 ani.
- 19 Landesgericht Innsbruck (Tribunalul Regional din Innsbruck) a respins acțiunea, considerând că articolul 53a din ÖBB-G elimină discriminarea în funcție de vârstă. Instanța a statuat că domnul Starjakob putea solicita ca data de referință pentru promovare să fie calculată în conformitate cu alineatul (1) al acestui articol numai în cazul în care accepta consecințele aferente acestei noi date de referință prevăzute la alineatul (2) al articolului menționat, referitor la prelungirea perioadelor necesare pentru promovare, și făcea dovada perioadelor de vechime în muncă ce trebuie luate în calcul în conformitate cu alineatul (4) al aceluiași articol (obligația de cooperare). Întrucât domnul Starjakob nu a făcut încă această dovadă, data de referință pentru promovare stabilită, în ceea ce îl privește, în temeiul articolului 3 din BO 1963 a fost menținută.
- 20 În apel, Oberlandesgericht Innsbruck (Tribunalul Regional Superior din Innsbruck) a admis cererea domnului Starjakob. Instanța a considerat că, în lipsa acestor probe, situația juridică aplicabilă acestuia era cea prevăzută de BO 1963, dar că aceasta era discriminatorie. În consecință, instanța a considerat că era necesar să se determine o nouă dată de referință pentru promovarea domnului Starjakob, care să ia în calcul perioada de formare profesională realizată anterior împlinirii vârstei de 18 ani, însă fără a i se aplica prelungirea perioadelor necesare pentru promovare.
- 21 În aceste condiții, sesizată în recurs, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 21 din [cartă] coroborat cu articolul 7 alineatul (1) și cu articolele 16 și 17 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că:

- a) un lucrător pentru care angajatorul a stabilit inițial o dată de referință pentru promovare incorectă în temeiul unui calcul, prevăzut de lege, al perioadelor de serviciu discriminatoriu pe motive de vârstă are dreptul în orice caz la plata unei diferențe salariale pe baza datei de referință pentru promovare nediscriminatorii
- b) sau în sensul că statul membru are posibilitatea să elimine discriminarea în funcție de vârstă printr-un calcul nediscriminatoriu al perioadelor de serviciu anterioare, chiar și fără compensație financiară (printr-o nouă stabilire a datei de referință pentru promovare, concomitent cu prelungirea perioadei de referință pentru promovare), în special în cazul în care această soluție, neutră din punctul de vedere al remunerației, ar trebui să mențină lichiditatea angajatorului, precum și să evite costuri exagerate legate de noul calcul?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare litera b):

Legiuitorul poate să introducă un astfel de calcul nediscriminatoriu al perioadelor de serviciu anterioare:

- a) și retroactiv (în speță, prin [Legea din 2011]) sau
- b) acesta se aplică numai începând cu data adoptării, respectiv a publicării noilor dispoziții privind calculul sau promovarea?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare litera b):

Articolul 21 din [cartă] coroborat cu articolul 2 alineatele (1) și (2) din Directiva 2000/78, precum și articolul 6 alineatul (1) din această directivă trebuie interpretate în sensul că:

- a) un regim legislativ care prevede o perioadă de promovare mai lungă pentru perioadele de încadrare în muncă de la începutul carierei și care îngreunează astfel promovarea în treapta de salarizare următoare reprezintă tratamente diferențiate indirect pentru motive de vârstă
- b) și, în cazul unui răspuns afirmativ, un astfel de regim este adecvat și necesar, ținând seama de experiența profesională redusă de la începutul carierei?

4) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare litera b):

Articolul 7 alineatul (1) și articolul 8 alineatul (1) coroborate cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că menținerea unui regim vechi și discriminatoriu, care constituie o discriminare pe motive de vârstă, numai pentru protejarea lucrătorului, în interesul său, împotriva unor dezavantaje, în ceea ce privește veniturile, rezultate dintr-un regim nou, nediscriminatoriu (clauză de garantare a remunerației), este admisibilă și justificată în vederea respectării drepturilor dobândite și a încrederii legitime?

5) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare litera b) și la a treia întrebare litera b):

- a) Legiuitorul poate să prevadă o obligație (sau o îndatorire) de cooperare a angajatului în vederea stabilirii perioadelor anterioare de serviciu care trebuie luate în calcul și poate să condiționeze trecerea la noul sistem de calcul și de promovare de îndeplinirea acestei obligații?
- b) Un lucrător care nu respectă obligația de cooperare rezonabilă în vederea noii stabiliri a datei de referință pentru promovare conform noului sistem de calcul și de promovare nediscriminatoriu și care, prin urmare, în mod conștient nu face uz de regimul nediscriminatoriu și rămâne în mod voluntar în cadrul vechiului sistem de calcul și de promovare, care constituie o discriminare în funcție de vârstă, poate invoca o discriminare pe motive de vârstă care decurge din vechiul sistem sau faptul că rămâne în cadrul vechiului sistem discriminatoriu numai pentru a putea invoca drepturi pecuniare constituie un abuz de drept?

6) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare litera a) sau la prima întrebare litera b) și la a doua întrebare litera b):

Principiul efectivității din dreptul Uniunii, care decurge din articolul 47 primul paragraf din [cartă] și din articolul 19 alineatul (1) TUE, impune ca termenul de prescripție a drepturilor întemeiate pe dreptul Uniunii să nu înceapă să curgă înainte de clarificarea evidentă a situației juridice prin pronunțarea unei hotărâri relevante de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene?

7) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare litera a) sau la prima întrebare litera b) și la a doua întrebare litera b):

Principiul echivalenței din dreptul Uniunii impune extinderea suspendării termenului de prescripție prevăzute de dreptul național pentru invocarea drepturilor conform unui nou sistem de calcul și de promovare (articolul 53a alineatul (5) [din ÖBB-G]) la invocarea diferențelor salariale care rezultă dintr-un sistem anterior care este discriminatoriu pe motive de vârstă?"

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare litera b) și la a patra întrebare

- 22 Prin intermediul primei întrebări litera b) și al celei de a patra întrebări, care trebuie analizate împreună și înaintea celorlalte, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă dreptul Uniunii, în special articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care, pentru a pune capăt unei discriminări în funcție de vârstă, ia în calcul perioadele de serviciu anterioare vârstei de 18 ani și, simultan, prelungește cu un an perioada necesară pentru promovarea în fiecare dintre primele trei trepte de salarizare.
- 23 Trebuie să se examineze, într-o primă etapă, dacă din aplicarea articolului 53a din ÖBB-G rezultă un tratament diferențiat, 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 directivă precizează că, în sensul alineatului (1) al aceluiași articol, 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 prevăzute la articolul 1 din directiva menționată.
- 24 În cauza principală, categoriile de persoane pertinente pentru această comparație sunt, pe de o parte, agenții a căror experiență profesională a fost dobândită, fie și numai în parte, înaintea împlinirii vârstei de 18 ani (denumiți în continuare „agenții defavorizați de regimul anterior”) și, pe de altă parte, cei care au obținut, după ce au împlinit această vârstă, o experiență de aceeași natură și cu o durată similară (denumiți în continuare „agenții favorizați de regimul anterior”).
- 25 În ceea ce privește existența unui tratament diferențiat al acestor două categorii de agenți, din dosarul de care dispune Curtea reiese că, în urma Hotărârii Hütter (EU:C:2009:381), legiuitorul austriac a instituit, prin adoptarea articolului 53a din ÖBB-G, un regim de remunerare și de promovare care permite luarea în calcul, în vederea stabilirii datei de referință pentru promovare, a perioadelor de serviciu ulterioare datei de 30 iunie ce urmează sfârșitului învățământului general obligatoriu de 9 ani, indiferent dacă acestea au fost realizate înainte sau după împlinirea vârstei de 18 ani. Astfel cum a subliniat instanța de trimitere, această dată de referință este în prezent stabilită fără discriminare pe motive de vârstă.
- 26 Cu toate acestea, este necesar să se examineze dacă articolul 53a din ÖBB-G continuă să aplice un tratament diferit celor două categorii de agenți în cauză.
- 27 În această privință, trebuie precizat că agenților defavorizați de regimul anterior, care, în temeiul articolului 53a alineatul (4) din ÖBB-G, obțin luarea în calcul a perioadelor de serviciu anterioare împlinirii vârstei de 18 ani, li se aplică alineatul (2) al acestui articol, care prevede că fiecare perioadă necesară pentru promovare în fiecare dintre primele trei trepte de salarizare se prelungește cu un an, ceea ce face ca termenul pentru obținerea unei viitoare promovări să fie prelungit cu 3 ani.
- 28 În schimb, în ceea ce îi privește pe agenții favorizați de regimul anterior, trebuie constatat că aceștia nu au niciun motiv să solicite să li se aplice noul calcul al datei de referință pentru promovare, în condițiile în care nu au realizat perioade de serviciu înaintea vârstei de 18 ani. În orice caz, articolul 53a alineatul (2) punctul 3 din ÖBB-G prevede că noua stabilire a datei individuale de referință pentru promovare nu produce efecte în cazul în care implică o scădere salarială în raport cu metoda anterioară de stabilire a acestei date. Or, în măsura în care, conform acestei dispoziții, durata necesară pentru obținerea unei promovări se prelungește cu un an în fiecare dintre primele trepte de

salarizare, ceea ce ar determina pentru respectivii agenți favorizați o scădere salarială, acestora nu li se va aplica dispoziția menționată, spre deosebire de agenții defavorizați de regimul anterior care au cooperat în vederea noului calcul al datei lor de referință.

- 29 Astfel, prin adoptarea articolului 53a alineatul (2) punctul 1 din ÖBB-G, legiuitorul austriac a introdus o dispoziție care continuă să aplice un tratament diferit agenților defavorizați de regimul anterior și celor care au fost favorizați de acest regim, în ceea ce privește poziția lor în grilă și remunerația corespunzătoare.
- 30 Prin aceasta, reglementarea națională în discuție în litigiul principal nu numai că neutralizează avantajul care decurge din luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, după cum rezultă din cuprinsul punctului 27 din prezenta hotărâre, ci totodată îi dezavantajează numai pe agenții defavorizați de regimul anterior întrucât prelungirea perioadelor de promovare nu le poate fi aplicată decât acestora. Prin urmare, efectele defavorabile ale acestui regim în privința acestor agenți nu au încetat în totalitate (Hotărârea Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punctul 34).
- 31 În condițiile în care prelungirea cu un an a fiecărei perioade necesare pentru promovarea în fiecare dintre primele trei trepte nu este aplicabilă decât agenților care au realizat perioade de serviciu înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, este necesar să se constate că reglementarea națională în discuție în litigiul principal conține un tratament diferențiat întemeiat direct pe vârstă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 (a se vedea în acest sens Hotărârea Schmitzer, EU:C:2014:2359, punctul 35).
- 32 Într-o a doua etapă, trebuie să se examineze dacă acest tratament diferențiat poate fi justificat.
- 33 Articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 precizează astfel că statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat în funcție de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de obiective legitime, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele destinate atingerii acestor obiective sunt corespunzătoare și necesare (Hotărârea Schmitzer, EU:C:2014:2359, punctul 37).
- 34 Curtea a statuat în mod repetat că statele membre 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 prin care acest obiectiv poate fi realizat (Hotărârea Schmitzer, EU:C:2014:2359, punctul 38 și jurisprudența citată).
- 35 Potrivit instanței de trimitere, reglementarea în discuție în litigiul principal este, înainte de toate, destinată să stabilească un regim de remunerare și de promovare nediscriminatoriu. În cadrul acestei reforme, normele care supun revizuirea datelor de referință unei cereri a fiecărei persoane interesate, precum și cele referitoare la prelungirea perioadelor de promovare vizează obiective de neutralitate financiară, de economie administrativă, de respectare a drepturilor dobândite și de protecție a încrederii legitime.
- 36 În ceea ce privește, pe de o parte, obiectivul de neutralitate financiară a reglementării naționale în discuție în litigiul principal, trebuie amintit că dreptul Uniunii nu se opune ca statele membre să țină seama de considerente bugetare, în paralel cu considerentele de ordin politic, social sau demografic, atât timp cât prin aceasta statele respectă în special principiul general al interzicerii discriminărilor în funcție de vârstă. În această privință, deși considerente de ordin bugetar pot sta la baza unor opțiuni de politică socială ale unui stat membru și pot influența natura sau întinderea măsurilor pe care acesta dorește să le adopte, astfel de considerente nu pot să constituie, prin ele însele, un obiectiv legitim, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 (Hotărârea Fuchs și Köhler,

C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctele 73 și 74). Situația este aceeași în ceea ce privește considerentele de ordin administrativ menționate de instanța de trimitere și de guvernul austriac (a se vedea în acest sens Hotărârea Schmitzer, EU:C:2014:2359, punctul 41 și jurisprudența citată).

- 37 Referitor, pe de altă parte, la respectarea drepturilor dobândite și la protecția încrederii legitime a agenților favorizați de regimul anterior în ceea ce privește remunerația, este necesar să se arate că acestea constituie obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă și a pieței muncii care pot justifica, într-o perioadă tranzitorie, păstrarea remunerațiilor anterioare și, pe cale de consecință, a unui regim discriminatoriu în funcție de vârstă (Hotărârea Schmitzer, EU:C:2014:2359, punctul 42 și jurisprudența citată).
- 38 În speță, este necesar să se constate că, în condițiile în care articolul 53a alineatul (2) punctul 3 din ÖBB-G prevede că noua stabilire a datei individuale de referință pentru promovare nu este pusă în aplicare în cazul în care aceasta implică o scădere salarială pentru agenții în cauză, noul sistem de remunerare menține drepturile lor dobândite în ceea ce privește remunerația.
- 39 Aceste obiective nu pot justifica însă o măsură care menține definitiv, fie și numai pentru anumite persoane, un tratament diferențiat în funcție de vârstă pe care reforma unui regim discriminatoriu, din care această măsură face parte, urmărește să o elimine. O astfel de măsură, chiar dacă poate să asigure protecția drepturilor dobândite și a încrederii legitime în privința agenților favorizați de regimul anterior, nu este aptă să instituie un regim nediscriminatoriu pentru agenții defavorizați de regimul anterior (Hotărârea Schmitzer, EU:C:2014:2359, punctul 44).
- 40 Din toate considerațiile care precedă rezultă că trebuie să se răspundă la prima întrebare litera b) și la a patra întrebare că dreptul Uniunii, în special articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care, pentru a pune capăt unei discriminări în funcție de vârstă, ia în calcul perioadele de serviciu anterioare vârstei de 18 ani, dar care, simultan, cuprinde o regulă care nu este în realitate aplicabilă decât agenților care sunt victime ale acestei discriminări, care prelungește cu un an perioada necesară pentru promovarea în fiecare dintre primele trei trepte de salarizare și care, prin aceasta, menține în mod definitiv un tratament diferențiat în funcție de vârstă.

Cu privire la prima întrebare litera a)

- 41 Prin intermediul primei întrebări litera a), instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolele 16 și 17 din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că o reglementare națională care urmărește să pună capăt unei discriminări în funcție de vârstă trebuie în mod necesar să permită unui agent ale cărui perioade de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani nu au fost luate în calcul pentru promovare să obțină o compensație financiară care să corespundă plății diferenței dintre remunerația pe care ar fi obținut-o în lipsa unei astfel de discriminări și cea pe care a obținut-o în mod efectiv.
- 42 În această privință, trebuie arătat că articolul 17 din Directiva 2000/78 nu este pertinent din perspectiva întrebării adresate, care nu privește încălcarea dispozițiilor naționale adoptate în aplicarea acestei directive, ci aplicarea unei reglementări naționale care, după cum reiese din răspunsul la prima întrebare litera b) și la a patra întrebare, conține ea însăși o discriminare pe motive de vârstă, contrară directivei menționate.
- 43 În continuare, trebuie amintit că, conform articolului 16 din Directiva 2000/78, statele membre au obligația anulării actelor cu putere de lege și a actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament.

- 44 Acest articol nu impune statelor membre sau unui angajator privat o anumită măsură în caz de încălcare a interdicției discriminării, ci le lasă acestora libertatea de a alege dintre diferitele soluții care asigură realizarea obiectivului pe care îl urmărește, în funcție de diferitele situații care pot apărea.
- 45 Prin urmare, este necesar să se considere că articolul menționat trebuie interpretat în sensul că o reglementare națională care urmărește să pună capăt unei discriminări în funcție de vârstă nu trebuie în mod necesar să permită unui agent ale cărui perioade de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani nu au fost luate în calcul pentru promovare să obțină o compensație financiară care să corespundă plății diferenței dintre remunerația pe care ar fi obținut-o în lipsa unei astfel de discriminări și cea pe care a obținut-o în mod efectiv.
- 46 În aceste condiții, potrivit unei jurisprudențe constante, dacă s-a constatat o discriminare contrară dreptului Uniunii și atât timp cât nu au fost adoptate măsuri care să restabilească egalitatea de tratament, respectarea principiului egalității nu poate fi asigurată decât acordând persoanelor din categoria defavorizată aceleași avantaje ca cele de care beneficiază persoanele din categoria privilegiată, regim care, în lipsa aplicării corecte a dreptului Uniunii, rămâne singurul sistem de referință valabil (a se vedea Hotărârea Jonkman și alții, C-231/06-C-233/06, EU:C:2007:373, punctul 39, precum și Hotărârea Landtová, C-399/09, EU:C:2011:415, punctul 51).
- 47 Curtea a precizat că această soluție nu este aplicabilă decât în prezența unui sistem de referință valabil (a se vedea Hotărârea Specht și alții, C-501/12-C-506/12, EU:C:2014:2005, punctul 96). Or, această situație se regăsește în cauza principală.
- 48 Astfel cum reiese din răspunsul dat la prima întrebare litera b) și la a patra întrebare, nu s-a realizat încă o aplicare corectă a dreptului Uniunii, în special a Directivei 2000/78, după adoptarea reglementării naționale în discuție în litigiul principal. Regimul aplicabil agenților favorizați de regimul anterior rămâne, așadar, singurul sistem de referință valabil. Prin urmare, restabilirea egalității de tratament, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, presupune ca agenților defavorizați de regimul anterior să li se acorde aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia agenții favorizați de acest regim, atât în ceea ce privește luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, cât și promovarea în grila de salarizare.
- 49 Din ceea ce precedă rezultă că trebuie să se răspundă la prima întrebare litera a) că dreptul Uniunii, în special articolul 16 din Directiva 2000/78, trebuie interpretat în sensul că o reglementare națională care urmărește să pună capăt unei discriminări în funcție de vârstă nu trebuie în mod necesar să permită unui agent ale cărui perioade de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani nu au fost luate în calcul pentru promovare să obțină o compensație financiară care să corespundă plății diferenței dintre remunerația pe care ar fi obținut-o în lipsa unei astfel de discriminări și cea pe care a obținut-o în mod efectiv. Cu toate acestea, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal și atât timp cât nu va fi fost adoptat un sistem care să elimine discriminarea în funcție de vârstă într-un mod conform cu prevederile Directivei 2000/78, restabilirea egalității de tratament presupune ca agenților defavorizați de regimul anterior să li se acorde aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia agenții favorizați de acest regim, atât în ceea ce privește luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, cât și în ceea ce privește promovarea în grila de salarizare.

Cu privire la a doua și la a treia întrebare

- 50 Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare litera b) și la a patra întrebare, nu este necesar să se răspundă la a doua și la a treia întrebare adresate de instanța de trimitere.

Cu privire la a cincea întrebare

- 51 Prin intermediul celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă dreptul Uniunii, în special Directiva 2000/78, trebuie interpretat în sensul că se opune ca legiuitorul național să prevadă, pentru luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, o obligație de cooperare în temeiul căreia un agent trebuie să furnizeze angajatorului său dovezile aferente acestor perioade, urmând ca, în lipsa unei astfel de cooperări, data de referință pentru promovare care i-a fost anterior aplicabilă să fie menținută. Instanța menționată solicită de asemenea să se stabilească dacă faptul că un agent nu se conformează acestei obligații și rămâne, astfel, în mod intenționat în cadrul vechiului sistem doar pentru a putea formula pretenții pecuniare constituie un abuz de drept.
- 52 În această privință, din dosarul de care dispune Curtea reiese că stabilirea noii date individuale de referință necesită cooperarea agentului în discuție și că, în conformitate cu articolul 53a alineatul (4) prima teză din ÖBB-G, acesta trebuie să aducă la cunoștința angajatorului perioadele de serviciu anterioare realizate înaintea vârstei de 18 ani. În temeiul articolului 53a alineatul (4) a doua teză din ÖBB-G, în cazul în care agentul nu furnizează aceste informații, data de referință pentru promovare, stabilită conform articolului 3 din BO 1963, este menținută.
- 53 Această cooperare este necesară pentru a se putea calcula o dată de referință pentru promovare fără discriminare, în condițiile în care nu i se poate cere în mod rezonabil angajatorului să stabilească el însuși perioadele de serviciu anterioare pentru fiecare dintre agenții săi. Trebuie, în plus, să se arate că sunt în discuție interesele personale ale agentului și că obligația de cooperare este o premisă necesară pentru ca angajatorul să se poată conforma obligațiilor sale legale, în special celor care decurg din articolul 53a alineatul (1) punctul 1 din ÖBB-G, care a fost adoptat pentru a se ține seama de consecințele care decurg din Hotărârea Hütter (EU:C:2009:381).
- 54 În consecință, este necesar să se constate că nici articolul 16 din Directiva 2000/78, nici vreo altă dispoziție din această directivă nu se opun ca o dispoziție precum este articolul 53a alineatul (4) din ÖBB-G să prevadă o obligație de cooperare în temeiul căreia agentul trebuie să furnizeze angajatorului, pentru a fi luate în calcul, dovezile aferente perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani.
- 55 În ceea ce privește existența eventuală a unui abuz de drept, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, justițiabilii nu se pot prevala în mod fraudulos sau abuziv de normele Uniunii Europene (a se vedea printre altele Hotărârea Halifax și alții, C-255/02, EU:C:2006:121, punctul 68, Hotărârea SICES și alții, C-155/13, EU:C:2014:145, punctul 29, precum și Hotărârea Torresi, C-58/13 și C-59/13, EU:C:2014:2088, punctul 42).
- 56 Constatarea existenței unei practici abuzive impune întrunirea unui element obiectiv și a unui element subiectiv. În ceea ce privește elementul obiectiv, trebuie să rezulte dintr-un ansamblu de circumstanțe obiective că, în pofida unei respectări formale a condițiilor prevăzute de reglementarea Uniunii, obiectivul urmărit de această reglementare nu a fost atins. În ceea ce privește elementul subiectiv, trebuie să rezulte că există intenția de a obține un avantaj nejustificat rezultat din reglementarea Uniunii, creând în mod artificial condițiile necesare pentru obținerea acestuia (a se vedea Hotărârea Torresi, EU:C:2014:2088, punctele 44-46 și jurisprudența citată).
- 57 În cauza principală, din răspunsul dat la prima și la a patra întrebare reiese că reglementarea națională în cauză conține în continuare o discriminare pe motive de vârstă. În aceste condiții și având în vedere cele expuse la punctele 46-48 din prezenta hotărâre, refuzul domnului Starjakob de a coopera în vederea aplicării acestei reglementări și acțiunea sa prin care urmărește, pentru restabilirea egalității de tratament în raport cu agenții favorizați de regimul anterior, să obțină plata diferenței de remunerație care i-ar fi fost datorată pentru perioada 2007-2012 în cazul în care data sa de referință

pentru promovare ar fi fost calculată luând în considerare perioada de serviciu realizată înaintea împlinirii vârstei de 18 ani nu pot fi considerate un abuz de drept destinat obținerii unui avantaj necuvenit din reglementarea Uniunii.

- 58 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a cincea întrebare că dreptul Uniunii, în special articolul 16 din Directiva 2000/78, trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca legiuitorul național să prevadă, pentru luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, o obligație de cooperare în temeiul căreia un agent trebuie să furnizeze angajatorului său dovezile aferente acestor perioade. Cu toate acestea, nu constituie un abuz de drept faptul că un agent refuză să coopereze în vederea aplicării unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care conține o discriminare în funcție de vârstă, contrară Directivei 2000/78, și nici acțiunea sa prin care urmărește obținerea unei plăți destinate să restabilească egalitatea de tratament în raport cu agenții favorizați de regimul anterior.

Cu privire la a șasea întrebare

- 59 Prin intermediul celei de a șasea întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă principiul efectivității trebuie interpretat în sensul că impune ca un termen național de prescripție a drepturilor care își au temeiul în dreptul Uniunii să nu înceapă să curgă înainte de data pronunțării unei Hotărâri a Curții care a clarificat situația juridică în materie.
- 60 Potrivit instanței de trimitere, instanța de apel consideră că, până la pronunțarea Hotărârii Hütter (EU:C:2009:381), exista un obstacol juridic în calea acțiunii pentru punerea în aplicare a diferitor drepturi la reevaluare și că, în consecință, termenul de prescripție nu a putut să înceapă să curgă înainte de 18 iunie 2009, data pronunțării acestei hotărâri.
- 61 Trebuie amintit în această privință că, potrivit unei jurisprudențe constante, în lipsa unei reglementări a Uniunii în materie, revine ordinii juridice interne a fiecărui stat membru atribuția de a desemna instanțele competente și de a stabili modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor în justiție destinate să asigure protecția deplină a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii, cu condiția ca modalitățile menționate să nu fie mai puțin favorabile decât cele aplicabile unor acțiuni similare din dreptul intern (principiul echivalenței) și, pe de altă parte, să nu facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (principiul efectivității) (a se vedea printre altele Hotărârea Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 63, precum și jurisprudența citată).
- 62 În ceea ce privește principiul efectivității, Curtea a recunoscut compatibilitatea cu dreptul Uniunii a stabilirii, sub sancțiunea decăderii, în vederea garantării securității juridice, a unor termene rezonabile de introducere a acțiunilor, în măsura în care astfel de termene nu sunt de natură să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (Hotărârea Pohl, C-429/12, EU:C:2014:12, punctul 29 și jurisprudența citată).
- 63 În ceea ce privește problema dacă data la care a fost pronunțată Hotărârea Hütter (EU:C:2009:381) are efect asupra determinării datei de la care începe să curgă un termen de prescripție stabilit de dreptul național, trebuie amintit că interpretarea unei norme a dreptului Uniunii făcută de Curte în exercitarea competenței pe care i-o conferă articolul 267 TFUE lămurește și precizează, dacă este nevoie, semnificația și domeniul de aplicare ale acestei norme, astfel cum trebuie sau ar fi trebuit să fie înțeleasă și aplicată de la intrarea sa în vigoare. Cu alte cuvinte, o hotărâre preliminară nu are o valoare constitutivă, ci pur declarativă, cu consecința că efectele sale se aplică, în principiu, de la data intrării în vigoare a normei interpretate (Hotărârea Pohl, EU:C:2014:12, punctul 30 și jurisprudența citată).

- 64 În ceea ce privește data de la care începe să curgă termenul de prescripție, Curtea a precizat că aceasta intră, în principiu, sub incidența dreptului național și că eventuala constatare de către Curte a încălcării dreptului Uniunii nu are, în principiu, efect asupra acestei date (Hotărârea Pohl, EU:C:2014:12, punctul 31 și jurisprudența citată).
- 65 Prin urmare, trebuie precizat că data la care a fost pronunțată Hotărârea Hütter (EU:C:2009:381) nu are efect asupra datei de la care începe să curgă termenul de prescripție în discuție în cauza principală și, în consecință, nu are relevanță în aprecierea respectării, în cadrul acestei cauze, a principiului efectivității (a se vedea în acest sens Hotărârea Pohl, EU:C:2014:12, punctul 32).
- 66 Astfel cum reiese din cererea de decizie preliminară, conform articolului 1480 din ABGB, dreptul de a solicita o reevaluare a remunerației și o rectificare a încadrării se prescrie prin neuz timp de 30 de ani. Acest termen de prescripție începe să curgă, în cauza principală, din ziua în care s-a efectuat încadrarea agentului de către angajator, altfel spus, de la data la care a început raportul de muncă.
- 67 Nu se poate contesta faptul că un astfel de termen constituie un termen rezonabil de introducere, sub sancțiunea decăderii, a acțiunii în interesul securității juridice, în sensul jurisprudenței amintite la punctul 62 din prezenta hotărâre.
- 68 În plus, instanța de trimitere subliniază că, în cauza principală, dreptul domnului Starjakob de a solicita o reevaluare a datei de referință nu este prescris.
- 69 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a șasea întrebare că principiul efectivității trebuie interpretat în sensul că nu se opune, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, ca un termen național de prescripție a drepturilor care își au temeiul în dreptul Uniunii să înceapă să curgă înainte de data pronunțării unei hotărâri a Curții care a clarificat situația juridică în materie.

Cu privire la a șaptea întrebare

- 70 Prin intermediul celei de a șaptea întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă principiul echivalenței trebuie interpretat în sensul că suspendarea prescripției prevăzută de o nouă reglementare națională pentru acțiunile prin care se solicită luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani trebuie să fie extinsă la acțiunile prin care se solicită obținerea diferenței dintre remunerația care i-ar fi fost datorată în lipsa discriminării în funcție de vârstă și cea primită efectiv în temeiul unei reglementări anterioare care prevedea o astfel de discriminare.
- 71 Este necesar să se amintească, pe lângă jurisprudența citată la punctul 61 din prezenta hotărâre, că principiul echivalenței impune ca toate normele aplicabile acțiunilor să se aplice fără distincție atât acțiunilor întemeiate pe încălcarea dreptului Uniunii, cât și celor, similare, întemeiate pe nerespectarea dreptului intern (Hotărârea Transportes Urbanos y Servicios Generales, C-118/08, EU:C:2010:39, punctul 33, precum și Hotărârea Barth, C-542/08, EU:C:2010:193, punctul 19).
- 72 Astfel cum reiese din dosarul de care dispune Curtea, unei acțiuni prin care se urmărește valorificarea unor creanțe salariale cum este acțiunea principală i se aplică prescripția de 3 ani care rezultă din dispozițiile articolului 1486 alineatul (5) din ABGB coroborat cu articolul 29 alineatul (1) din GIBG. În schimb, agenții care au respectat obligația de cooperare prevăzută la articolul 53a alineatul (4) din ÖBB-G beneficiază de suspendarea prescripției prevăzută la alineatul (5) al acestui articol. Potrivit instanței de trimitere, având în vedere principiul echivalenței, suspendarea prescripției prevăzută de această dispoziție ar trebui să fie aplicabilă, în egală măsură, acțiunilor prin care se urmărește valorificarea unor creanțe salariale care se întemeiază pe discriminarea în funcție de vârstă care decurge din vechiul regim.

- 73 Totuși, este necesar să se constate că o dispoziție precum articolul 53a alineatul (5) din ÖBB-G este o dispoziție procedurală care reglementează acțiunile întemeiate pe încălcarea dreptului Uniunii, iar nu a dreptului național, în condițiile în care a fost adoptată pentru a ține seama de consecințele care decurg din Hotărârea Hütter (EU:C:2009:381), această suspendare acoperind de altfel perioada cuprinsă între ziua pronunțării acestei hotărâri și cea a publicării Legii din 2011.
- 74 În consecință, având în vedere că respectarea principiului echivalenței presupune ca o normă națională să se aplice nediferențiat acțiunilor întemeiate pe o încălcare a dreptului Uniunii și celor întemeiate pe o nerespectare a dreptului național, acest principiu nu este pertinent într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, care privește două tipuri de acțiuni întemeiate, și una, și cealaltă, pe o încălcare a dreptului Uniunii.
- 75 Având în vedere considerațiile care precedă, principiul echivalenței este lipsit de relevanță într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 76 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, 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) Dreptul Uniunii, în special articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) 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 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care, pentru a pune capăt unei discriminări în funcție de vârstă, ia în calcul perioadele de serviciu anterioare vârstei de 18 ani, dar care, simultan, cuprinde o regulă care nu este în realitate aplicabilă decât agenților care sunt victime ale acestei discriminări, care prelungește cu un an perioada necesară pentru promovarea în fiecare dintre primele trei trepte de salarizare și care, prin aceasta, menține în mod definitiv un tratament diferențiat în funcție de vârstă.**
- 2) Dreptul Uniunii, în special articolul 16 din Directiva 2000/78, trebuie interpretat în sensul că o reglementare națională care urmărește să pună capăt unei discriminări în funcție de vârstă nu trebuie în mod necesar să permită unui agent ale cărui perioade de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani nu au fost luate în calcul pentru promovare să obțină o compensație financiară care să corespundă plății diferenței dintre remunerația pe care ar fi obținut-o în lipsa unei astfel de discriminări și cea pe care a obținut-o în mod efectiv. Cu toate acestea, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal și atât timp cât nu va fi fost adoptat un sistem care să elimine discriminarea în funcție de vârstă într-un mod conform cu prevederile Directivei 2000/78, restabilirea egalității de tratament presupune ca agenților a căror experiență a fost dobândită, fie și numai în parte, înaintea vârstei de 18 ani să li se acorde aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia agenții care au obținut, după ce au împlinit această vârstă, o experiență de aceeași natură și cu o durată comparabilă, atât în ceea ce privește luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, cât și în ceea ce privește promovarea în grila de salarizare.**
- 3) Dreptul Uniunii, în special articolul 16 din Directiva 2000/78, trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca legiuitorul național să prevadă, pentru luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, o obligație de cooperare în temeiul căreia un**

agent trebuie să furnizeze angajatorului său dovezile aferente acestor perioade. Cu toate acestea, nu constituie un abuz de drept faptul că un agent refuză să coopereze în vederea aplicării unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care conține o discriminare pe motive de vârstă, contrară Directivei 2000/78, și nici acțiunea sa prin care urmărește obținerea unei plăți destinate să restabilească egalitatea de tratament în raport cu agenții care au obținut, după ce au împlinit această vârstă, o experiență de aceeași natură și cu o durată comparabilă cu a sa.

- 4) Principiul efectivității trebuie interpretat în sensul că nu se opune, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, ca un termen național de prescripție a drepturilor care își au temeiul în dreptul Uniunii să înceapă să curgă înainte de data pronunțării unei hotărâri a Curții care a clarificat situația juridică în materie.**

Semnături