

BRUNO ȘI ALȚII

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

10 iunie 2010 *

În cauzele conexe C-395/08 și C-396/08,

având ca obiect cereri de pronunțare a unor hotărâri preliminare formulate în temeiul articolului 234 CE de Corte d'appello di Roma (Italia), prin deciziile din 11 aprilie 2008, primite de Curte la 12 septembrie 2008, în procedurile

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

împotriva

Tiziana Bruno,

Massimo Pettini (C-395/08),

și

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

* Limba de procedură: italiana.

împotriva

Daniela Lotti,

Clara Matteucci (C-396/08),

CURTEA (Camera a doua),

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

avocat general: doamna E. Sharpston,
grefier: doamna R. Șereș, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 29 octombrie 2009,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), de A. Sgroi, avvocato;

- pentru doamna Bruno și pentru domnul Pettini, precum și pentru doamnele Lotti și Matteucci, de R. Carlino, avocat;

- pentru guvernul italian, de doamna I. Bruni, în calitate de agent, asistată de doamna M. Russo, avvocato dello Stato;

- pentru Comisia Comunităților Europene, de doamna C. Cattabriga și de domnul M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 21 ianuarie 2010,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererile de pronunțare a unor hotărâri preliminare privesc interpretarea Directivei 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPÉ, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35).

- 2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul a două litigii, primul între Istituto nazionale della previdenza sociale (denumit în continuare „INPS”), pe de o parte, și doamna Bruno și domnul Pettini, pe de altă parte, iar al doilea între INPS, pe de o parte, și doamnele Lotti și Matteucci, pe de altă parte, în legătură cu stabilirea vechimii în muncă dobândite în vederea calculării drepturilor la o pensie pentru limită de vârstă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Articolul 1 din Directiva 97/81 prevede că scopul acesteia este punerea în aplicare a Acordului-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 între organizațiile interprofesionale cu vocație generală, și anume Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UCIPE), Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEIP), anexat acestei directive (denumit în continuare „acordul-cadru”).

- 4 Considerentul (3) al Directivei 97/81 are următorul cuprins:

„întrucât punctul 7 din Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor prevede, între altele, că «realizarea pieței interne trebuie să ducă la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană. Acest proces trebuie să rezulte dintr-o apropiere a acestor condiții pe calea progresului, în special în ceea ce privește [...] formele de ocupare a forței de muncă diferite de munca pe durată nedeterminată, cum ar fi munca pe durată determinată, munca pe fracțiune de normă, munca temporară și munca sezonieră».”

- 5 Considerentul (5) al directivei menționate are următorul cuprins:

„întrucât concluziile Consiliului European de la Essen au subliniat necesitatea luării de măsuri de promovare a ocupării forței de muncă și a șanselor egale pentru bărbați și femei și au solicitat măsuri pentru o creștere a intensității ocupării forței de muncă, în special printr-o organizare mai flexibilă a muncii într-un mod în care să satisfacă atât dorințele salariaților, cât și cerințele concurenței.”

- 6 Considerentul (23) al aceleiași Directive 97/81 prevede:

„întrucât Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor recunoaște importanța combaterii tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea pe motive de sex, culoare, rasă, opinii și credințe.”

- 7 Primele două paragrafe ale preambulului acordului-cadru prevăd:

„Prezentul acord-cadru reprezintă o contribuție la strategia generală europeană privind ocuparea forței de muncă. Munca pe fracțiune de normă a avut un impact semnificativ asupra ocupării forței de muncă în ultimii ani. Din acest motiv, părțile semnatare ale prezentului acord au acordat o atenție prioritară acestei forme de muncă. Părțile intenționează să ia în considerare necesitatea unor acorduri asemănătoare cu privire la alte forme flexibile de muncă.

Recunoscând diversitatea situațiilor din statele membre și admitând că munca pe fracțiune de normă reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare și activități, prezentul acord stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe fracțiune de normă. Acesta ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a sprijini dezvoltarea posibilităților de muncă pe fracțiune de normă pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.”

- 8 Dispozițiile acordului-cadru relevante în cadrul acțiunilor principale sunt următoarele:

„Considerații generale

[...]

- (5) Întrucât părțile semnatare ale prezentului acord atribuie importanță măsurilor care să faciliteze accesul la munca pe fracțiune de normă al bărbaților și femeilor în scopul pregătirii pentru pensie, reconcilierii vieții profesionale și a celei familiale și pentru a beneficia de posibilități de educație și formare, pentru a-și îmbunătăți calificările și oportunitățile profesionale în avantajul reciproc al angajatorilor și lucrătorilor și într-un mod care să sprijine dezvoltarea întreprinderilor;

[...]

Clauza 1: Obiectul

Obiectul prezentului acord-cadru este:

- (a) să asigure eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a îmbunătăți calitatea muncii pe fracțiune de normă;

- (b) să faciliteze dezvoltarea muncii pe fracțiune de normă pe bază voluntară și de a contribui la organizarea flexibilă a timpului de lucru într-un mod care să ia în considerare atât nevoile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor.

[...]

Clauza 3: Definiții

În sensul prezentului acord:

1. «lucrător pe fracțiune de normă» reprezintă un salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil;

2. «lucrător cu normă întreagă comparabil» reprezintă un lucrător cu normă întreagă din aceeași unitate care are același tip de contract de muncă sau raport de muncă, care este încadrat în aceeași muncă sau activitate ori într-o muncă sau activitate asemănătoare, având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea sau aptitudinile.

În cazul în care nu există un lucrător cu normă întreagă comparabil în aceeași unitate, comparația se face prin referință la convenția colectivă aplicabilă sau, în cazul în care nu există o convenție colectivă aplicabilă, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile colective la nivel național.

Clauza 4: Principiul nediscriminării

- (1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiuni de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiuni de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.
- (2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.
- (3) Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și/[sau] de partenerii sociali, având în vedere legislația europeană, legislația, convențiile colective și practicile naționale.

- (4) În cazurile justificate din motive obiective, după consultări cu partenerii sociali în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile la nivel național, statele membre și/sau partenerii sociali pot, acolo unde este cazul, acorda accesul la anumite condiții de încadrare în muncă, dacă se întrunesc anumite aspecte legate de perioada de serviciu, timpul lucrat sau remunerarea. Condițiile privind accesul lucrătorilor pe fracțiune de normă la condiții speciale de ocupare a forței de muncă ar trebui revizuite periodic având în vedere principiul nediscriminării enunțat în clauza 4 alineatul (1).

Clauza 5: Posibilități de muncă pe fracțiune de normă

- (1) În contextul clauzei 1 din prezentul acord și al principiului nediscriminării între lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă:
- (a) în urma consultării cu partenerii sociali în conformitate cu legislațiile sau practicile naționale, statele membre ar trebui să identifice și să analizeze obstacolele de natură juridică sau administrativă care pot restrânge posibilitățile de lucru pe fracțiune de normă și, acolo unde este adecvat, să le elimine;
 - (b) partenerii sociali, acționând în domeniul de competență al acestora și prin procedurile stabilite în convențiile colective, ar trebui să identifice și să analizeze obstacolele care pot restrânge posibilitățile de lucru pe fracțiune de normă și, acolo unde este adecvat, să le elimine;

[...]”

Dreptul național

Decretul legislativ nr. 61/2000

- 9 Directiva 97/81 a fost transpusă în ordinea juridică italiană prin Decretul legislativ nr. 61 din 25 februarie 2000 de punere în aplicare a Directivei 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIFE, CEIP și CES (GURI nr. 66 din 20 martie 2000). Acest decret legislativ, în versiunea aplicabilă acțiunilor principale (denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 61/2000”), cuprinde la articolul 1 următoarele definiții:
- „a) «normă întregă» înseamnă programul normal de lucru, în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) din Decretul legislativ nr. 66 din 8 aprilie 2003 sau, atunci când este cazul, un program de lucru mai scurt decât programul normal de lucru, stabilit prin convențiile colective aplicabile;
- b) «fracțiune de normă» înseamnă programul de lucru stabilit prin contractul individual de muncă, pe care trebuie să îl respecte lucrătorul și care este mai scurt decât programul de lucru menționat la litera a);
- c) «contract de muncă pe fracțiune de normă de tip orizontal» înseamnă acel contract de muncă în cadrul căruia reducerea programului de lucru față de munca cu normă întregă se stabilește în raport cu programul de lucru zilnic normal;

- d) «contract de muncă pe fracțiune de normă de tip vertical» înseamnă acel contract de muncă în cadrul căruia se stipulează că munca este realizată pe bază de normă întreagă, însă limitat la perioade prestabilite în cursul săptămânii, al lunii sau al anului;
- d-bis) «contract de muncă pe fracțiune de normă de tip mixt» înseamnă acel contract de muncă ce combină ambele tipuri prevăzute la literele c) și d) de mai sus;
- e) «muncă suplimentară» reprezintă munca realizată în afara programului de lucru convenit între părți în sensul articolului 2 alineatul (2) și în limitele muncii cu normă întreagă.”

10 Articolul 9 alineatele 1 și 4 din Decretul legislativ nr. 61/2000 are următorul cuprins:

„1. Salariul minim orar care trebuie luat în considerare ca bază pentru calculul contribuțiilor sociale datorate pentru lucrătorii pe fracțiune de normă se stabilește prin înmulțirea numărului de zile lucrate într-o săptămână în cadrul programului normal de lucru cu minimul zilnic prevăzut la articolul 7 din Decretul-lege nr. 463 din 12 septembrie 1983, devenit, după modificări, Legea nr. 638 din 11 noiembrie 1983, și împărțind cuantumul astfel obținut la numărul de ore lucrate în fiecare săptămână în cadrul programului normal săptămânal de lucru prevăzut de convenția colectivă națională pe sector pentru lucrătorii cu normă întreagă.

[...]

4. În vederea calculării cuantumului pensiei pentru limită de vârstă în cazul transformării unui contract de muncă cu normă întreagă într-un contract de muncă pe fracțiune de normă și invers, perioadele de muncă cu normă întreagă vor fi luate în considerare în totalitate, iar perioadele de muncă pe fracțiune de normă, proporțional cu orele efectiv lucrate.”

Decretul-lege nr. 463 din 12 septembrie 1983

- 11 Articolul 7 din Decretul-lege nr. 463 din 12 septembrie 1983 privind măsurile urgente în materie de asigurări și de sănătate și pentru controlul cheltuielilor publice, dispozițiile aplicabile în diferite sectoare ale administrației publice și prelungirea anumitor termene (GURI nr. 250 din 12 septembrie 1983), astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 638 din 11 noiembrie 1983, prevede:

„1. Numărul contribuțiilor săptămânale care trebuie creditate în cursul anului lucrătorilor salariați în vederea calculării pensiei pentru limită de vârstă plătite de [INPS], pentru fiecare an calendaristic ulterior anului 1983, este egal cu cel al săptămânilor din acel an pentru care a fost plătită o remunerație sau care sunt recunoscute ca echivalente potrivit normelor privind [perioadele asimilate unor perioade pentru care a fost plătită o remunerație], cu condiția ca, pentru fiecare astfel de săptămână, remunerația plătită, datorată sau creditată fictiv să nu fie mai mică de 30 % din pensia minimă lunară plătită de Fondul de pensii al lucrătorilor salariați în vigoare la data de 1 ianuarie a anului respectiv. Începând cu perioada de plată în curs la 1 ianuarie 1984, limita minimă a remunerației zilnice, inclusiv minimul zilnic al salariului mediu convențional, pentru toate contribuțiile datorate în materie de asigurări și de asistență socială, nu poate fi mai mică de 7,5 % din pensia minimă lunară pentru limită de vârstă plătită de Fondul de pensii al lucrătorilor salariați în vigoare la data de 1 ianuarie a fiecărui an.

2. În caz contrar, va fi creditat un număr de contribuții săptămânale, egal cu rezultatul rotunjit crescător obținut prin împărțirea totalului remunerației plătite, datorate sau creditate fictiv în anul calendaristic la remunerația menționată la alineatul precedent. Fără a aduce atingere duratei de asigurare, contribuțiile astfel stabilite se referă la o perioadă care cuprinde același număr de săptămâni pentru care a fost plătită o remunerație, care au dat naștere creditului fictiv, precum numărul de contribuții plătite, numărând înapoi de la ultima săptămână lucrată sau creditată fictiv a anului.

3. Prevederile alineatelor precedente se aplică perioadelor ulterioare datei de 31 decembrie 1983 în legătură cu dreptul la alte prestații decât pensia pentru limită de vârstă, pentru care este prevăzută o contribuție plătită de [INPS].

4. În anul pensionării, numărul de contribuții săptămânale care trebuie creditate lucrătorilor pentru perioada cuprinsă între prima zi a anului și data pensionării se stabilește prin aplicarea normelor prevăzute la alineatele precedente numai pentru săptămânile incluse în perioada relevantă efectiv lucrate sau care au dat naștere creditului fictiv. Același criteriu se aplică celorlalte drepturi la prestații sociale și de asistență.

5. Dispozițiile prevăzute la alineatele 1, 2, 3 și 4 ale prezentului articol nu se aplică lucrătorilor care prestează servicii casnice și legate de familie, muncitorilor agricoli, ucenicilor și perioadelor de serviciu militar sau asimilate acestuia. [...]"

Acțiunile principale și întrebările preliminare

- 12 Intimații din acțiunile principale fac parte din personalul navigant de cabină al companiei aeriene Alitalia. Acești salariați sunt lucrători pe fracțiuni de normă, potrivit formulei „fracțiune de normă de tip vertical ciclic”. Este vorba despre un mod de organizare în care salariatul nu lucrează decât în cursul anumitor săptămâni sau luni din an, având un program de lucru complet sau redus. Aceștia susțin că, dată fiind natura muncii personalului de cabină, munca pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic este singura modalitate de muncă pe fracțiune de normă prevăzută de convenția colectivă aplicabilă acestora.
- 13 Salariații menționați impută INPS că nu ia în considerare decât perioadele lucrate drept perioade de contribuție utile pentru dobândirea drepturilor la pensie, cu excluderea perioadelor nelucrate corespunzătoare reducerii programului de lucru al acestora în raport cu lucrătorii cu normă întreagă comparabili. Astfel, aceștia au formulat acțiuni la Tribunale di Roma pentru a contesta calculele individuale ale perioadelor de contribuție pe care li le adresase INPS. În aceste acțiuni, salariații au susținut, în esență, că excluderea perioadelor nelucrate avea drept efect instituirea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic și cei care

au ales formula numită „orizontală”, aceștia din urmă aflându-se într-o situație mai avantajoasă pentru o durată de muncă echivalentă. Întrucât această instanță a admis acțiunile menționate, INPS a formulat apel la Corte d'appello di Roma. În susținerea cererilor de apel, INPS susține, în esență, că perioadele de contribuție relevante pentru calcularea prestațiilor de pensie sunt cele în care intimații din acțiunea principală au lucrat efectiv și care au dat naștere la remunerație, precum și la plata unor contribuții, acest calcul fiind efectuat *pro rata temporis*.

14 În aceste condiții, Corte d'appello di Roma a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare, care sunt redactate identic în cele două acțiuni principale:

„1) Legislația italiană (și anume articolul 7 alineatul 1 din Legea nr. 638/83 [din 11 noiembrie 1983,]) care determină să nu se ia în considerare drept perioade de contribuții utile pentru dobândirea dreptului la pensie perioadele nelucrate în sistem de fracțiune de normă de tip vertical este conformă cu [D]irectiva [97/81] și în special cu clauza 4 [din acordul-cadru, anexat la directivă], referitoare la principiul nediscriminării?

2) Legislația națională menționată mai sus este conformă cu [D]irectiva [97/81], și în special cu clauza 1 [din acordul-cadru care este anexat la directivă], în care se prevede că reglementarea națională trebuie să faciliteze dezvoltarea muncii pe fracțiune de normă, și cu clauzele 4 și 5 [din acordul-cadru menționat mai sus], în care statelor membre li se impune să elimine obstacolele de natură juridică sau administrativă care restrâng accesul la munca pe fracțiune de normă, fiind incontestabil că neluarea în considerare, în vederea dobândirii dreptului la pensie, a săptămânilor nelucrate constituie un obstacol important privind alegerea muncii pe fracțiune de normă de tip vertical?

- 3) Clauza 4 [din acordul-cadru menționat mai sus], referitoare la principiul nediscriminării, poate fi extinsă și în domeniul diferitelor tipuri de contracte pe fracțiune de normă, întrucât, în ipoteza muncii pe fracțiune de normă de tip orizontal, *la un număr egal de ore lucrate și remunerate în anul calendaristic*, în temeiul legislației naționale, sunt luate în considerare toate săptămânile din anul calendaristic, spre deosebire de munca pe fracțiune de normă de tip vertical?”
- 15 Prin Ordonanța președintelui Curții din 3 decembrie 2008, cauzele C-395/08 și C-396/08 au fost conexate pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitate

- 16 INPS consideră că cererile de pronunțare a unei hotărâri preliminare sunt inadmisibile, întrucât acordul-cadru nu este aplicabil situației de fapt în discuție în acțiunile principale, atât din punct de vedere material, cât și temporal.
- 17 Comisia Comunităților Europene susține că deciziile de trimitere sunt lipsite de precizie în ceea ce privește situațiile de fapt și de drept care stau la baza acțiunilor principale și, în consecință, exprimă și unele îndoieli privind admisibilitatea cererilor menționate.

- 18 Trebuie amintit de la început că, în cadrul procedurii prevăzute la articolul 267 TFUE, revine numai instanței naționale sesizate cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată competența să aprecieze, în raport cu particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinenta întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, întrucât întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (a se vedea în special Hotărârea din 18 iulie 2007, Lucchini, C-119/05, Rep., p. I-6199, punctul 43, și Hotărârea din 22 decembrie 2008, Magoora, C-414/07, Rep., p. I-10921, punctul 22).
- 19 Potrivit unei jurisprudențe constante, întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărei exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de pertință. Curtea poate refuza să statueze asupra unei cereri de pronunțare a unei hotărâri preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebărilor care i-au fost adresate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 iunie 2007, van der Weerd și alții, C-222/05-C-225/05, Rep., p. I-4233, punctul 22 și jurisprudența citată).
- 20 În speță, acțiunile principale se referă la caracterul eventual discriminatoriu în raport cu lucrătorii care au optat pentru un anumit tip de muncă pe fracțiune de normă, în speță, fracțiunea de normă de tip vertical ciclic, al modalităților de calcul al vechimii impuse pentru dobândirea unui drept la o pensie pentru limită de vârstă. Instanța de trimitere ridică problema compatibilității acestor modalități de calcul cu Directiva 97/81. În deciziile sale de trimitere, această instanță a explicat motivele pentru care consideră că întrebările adresate Curții sunt pertinente și utile pentru soluționarea litigiilor deferite acestei instanțe spre judecată. Deși deciziile de trimitere nu cuprind o prezentare exhaustivă a dispozițiilor relevante din reglementarea națională aplicabilă, acestea sunt suficient de precise pentru a permite Curții să răspundă în mod util la întrebările care îi sunt adresate. În ceea ce privește problema dacă directiva menționată

și acordul-cadru sunt aplicabile în acțiunile principale, aceasta va fi examinată în etapa analizei pe fond a întrebărilor preliminare.

- 21 În consecință, cererile de pronunțare a unei hotărâri preliminare trebuie să fie declarate admisibile.

Cu privire la fond

- 22 Prin intermediul celor trei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauzele 1, 4 și 5 din acordul-cadru se opun unei reglementări precum cea în discuție în acțiunea principală, în măsura în care, în ceea ce privește lucrătorii pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic, aceasta are drept efect să excludă perioadele nelucrate din calculul vechimii impuse pentru dobândirea unui drept la o pensie pentru limită de vârstă, în timp ce lucrătorii pe fracțiune de normă de tip orizontal și cei care își desfășoară activitatea cu normă întreagă nu sunt supuși unei astfel de norme.
- 23 Trebuie stabilit în prealabil dacă, și, eventual, în ce măsură, situații precum cele în discuție în acțiunile principale intră în domeniul de aplicare al Directivei 97/81 și al acordului-cadru, atât din punct de vedere material, cât și temporal.

Cu privire la domeniul de aplicare al acordului-cadru

— Cu privire la domeniul de aplicare material

- ²⁴ Directiva 97/81 și acordul-cadru urmăresc, pe de o parte, să promoveze munca pe fracțiune de normă și, pe de altă parte, să elimine discriminările dintre lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă (a se vedea Hotărârea din 24 aprilie 2008, Michaeler și alții, C-55/07 și C-56/07, Rep., p. I-3135, punctul 21).
- ²⁵ Conform obiectivului de eliminare a discriminărilor dintre lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă, clauza 4 din acordul-cadru se opune, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, ca lucrătorii pe fracțiune de normă să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.
- ²⁶ În consecință, trebuie stabilit dacă dispozițiile care reglementează drepturile la pensie ale personalului de cabină al Alitalia constituie condiții de încadrare în muncă în sensul clauzei 4 menționate.
- ²⁷ În această privință, trebuie constatat că, la adoptarea Directivei 97/81, care vizează punerea în aplicare a acordului-cadru, Consiliul Uniunii Europene s-a întemeiat pe Acordul privind politica socială încheiat între statele membre ale Comunității Europene, cu excepția Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord (JO 1992, C 191, p. 91), anexat la Protocolul (nr. 14) privind politica socială, anexat la Tratatul de instituire a Comunității Europene (denumit în continuare „Acordul privind

politica socială”), și în special pe articolul 4 alineatul (2) din acest acord, care prevede că acordurile încheiate la nivelul Uniunii Europene sunt puse în aplicare în domeniile aflate sub incidența articolului 2. Aceste dispoziții ale Acordului privind politica socială au fost preluate la articolul 139 alineatul (2) CE și, respectiv, la articolul 137 CE.

- 28 Printre materiile astfel vizate figurează, la articolul 2 alineatul (1) a doua liniuță din Acordul privind politica socială, „condițiile de muncă”, dispoziție preluată la articolul 137 alineatul (1) litera (b) CE, astfel cum a fost modificat prin Tratatul de la Nisa. Trebuie constatat că nici modul de redactare a acestei dispoziții din Acordul privind politica socială și nici modul de redactare a clauzei 4 din acordul-cadru nu permit, singure, să se stabilească dacă condițiile de muncă sau, respectiv, condițiile de încadrare în muncă prevăzute de aceste două dispoziții cuprind sau nu cuprind condițiile aferente unor elemente precum remunerațiile și pensiile în discuție în acțiunea principală. În consecință, conform unei jurisprudențe consacrate, pentru interpretarea dispozițiilor menționate, trebuie să se ia în considerare contextul și obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte această clauză (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 110).
- 29 În această privință, rezultă din modul de redactare a clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru că unul dintre obiectivele acestuia este „să asigure eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a îmbunătăți calitatea muncii pe fracțiune de normă”. De asemenea, al doilea paragraf al preambulului acordului-cadru prevede că acesta „ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a sprijini dezvoltarea posibilităților de muncă pe fracțiune de normă pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători”, acest obiectiv fiind de asemenea subliniat în cuprinsul considerentului (11) al Directivei 97/81.
- 30 Astfel, acordul-cadru, în special clauza 4 din acesta, urmărește un scop care se încadrează în obiectivele fundamentale prevăzute la articolul 1 din Acordul privind politica socială și care este preluat la articolul 136 primul paragraf CE, precum și în al treilea paragraf al preambulului Tratatului FUE și în cuprinsul punctului 7 și al punctului 10 primul paragraf din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale

lucrătorilor, adoptată în cursul reuniunii Consiliului European desfășurate la Strasbourg la 9 decembrie 1989, la care face trimitere dispoziția menționată mai sus din Tratatul CE. Aceste obiective fundamentale privesc îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă, precum și existența unei protecții sociale corespunzătoare a lucrătorilor. Mai exact, este vorba despre îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor pe fracțiune de normă și despre garantarea protecției acestora împotriva discriminărilor, astfel cum prevăd considerentele (3) și (23) ale Directivei 97/81.

- 31 În plus, trebuie subliniat că articolul 136 primul paragraf CE, care definește obiectivele în vederea cărora, în domeniile vizate la articolul 137 CE, Consiliul poate să pună în aplicare, conform articolului 139 alineatul (2) CE, acordurile încheiate la nivelul Uniunii între parteneri sociali, face trimitere la Carta socială europeană, semnată la Torino la 18 octombrie 1961, care prevede în partea I punctul 4, printre obiectivele pe care părțile contractante s-au angajat să le atingă, conform articolului 20 din partea a III-a a acestei carte, dreptul tuturor lucrătorilor la o „salarizare echitabilă care să le asigure lor, precum și familiilor lor un nivel de trai satisfăcător” (Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 113).
- 32 Având în vedere aceste obiective, clauza 4 din acordul-cadru trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rep., p. I-7109, punctul 38, și Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 114).
- 33 O interpretare a clauzei 4 din acordul-cadru care ar exclude condițiile financiare precum cele privind remunerațiile și pensiile din noțiunea „condiții de încadrare în muncă” în sensul acestei clauze ar conduce, în pofida obiectivului prevăzut de această clauză, la reducerea sferei de protecție acordate lucrătorilor vizați împotriva discriminărilor, prin introducerea unei distincții bazate pe natura condițiilor de încadrare în muncă, pe care termenii acestei clauze nu o sugerează în niciun fel.

- 34 În plus, o astfel de interpretare ar avea drept rezultat să lipsească de efect util referirea, în cuprinsul clauzei 4 alineatul (2) din acordul-cadru, la principiul *pro rata temporis*, care, prin definiție, se poate aplica numai unor prestații divizibile, precum cele care decurg din condițiile de încadrare în muncă financiară, legate, de exemplu, de remunerații și de pensii (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 116).
- 35 În mod cert, conform modului de redactare a articolului 2 alineatul (6) din Acordul privind politica socială, care este preluat la articolul 137 alineatul (5) CE, astfel cum a fost modificat prin Tratatul de la Nisa, dispozițiile acestui articol „nu se aplică remunerațiilor, dreptului de asociere, dreptului la grevă și nici dreptului la lock-out”. Totuși, astfel cum s-a pronunțat deja Curtea, din moment ce această dispoziție derogă de la prevederile alineatelor (1)-(4) ale aceluiași articol, domeniile prevăzute la alineatul (5) menționat trebuie să facă obiectul unei interpretări restrictive, care să nu afecteze nejustificat domeniul de aplicare al alineatelor (1)-(4) menționate și nici să nu pericliteze obiectivele urmărite de articolul 136 CE (a se vedea Hotărârile citate anterior Del Cerro Alonso, punctul 39, și Impact, punctul 122).
- 36 În ceea ce privește în mod special excepția referitoare la „remunerații”, prevăzută la articolul 137 alineatul (5) CE, s-a statuat deja că aceasta își găsește justificarea în faptul că stabilirea nivelului remunerațiilor face parte din autonomia contractuală a partenerilor sociali la nivel național, precum și din competența statelor membre în domeniu. În aceste condiții, având în vedere stadiul dreptului Uniunii, s-a decis excluderea stabilirii nivelului salariilor de la armonizarea realizată în temeiul articolului 136 și următoarelor CE (a se vedea Hotărârile citate anterior Del Cerro Alonso, punctele 40 și 46, și Impact, punctul 123).
- 37 Excepția menționată trebuie, așadar, înțeleasă în sensul că vizează măsurile care, precum o uniformizare a tuturor sau a unei părți din elementele constitutive ale salariilor și/sau a nivelului acestora în statele membre sau instituirea unui salariu minim, ar conduce la o ingerință directă a dreptului Uniunii în privința stabilirii remunerațiilor în cadrul acesteia din urmă. Totuși, excepția nu poate fi extinsă la orice aspect care prezintă o legătură oarecare cu remunerarea, în caz contrar existând riscul ca anumite domenii avute în vedere la

articolul 137 alineatul (1) CE să fie lipsite de o parte esențială a conținutului lor (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 125).

- 38 Rezultă că excepția prevăzută la articolul 2 alineatul (6) din Acordul privind politica socială și care este preluată la articolul 137 alineatul (5) CE nu se opune interpretării clauzei 4 din acordul-cadru în sensul că prevede obligația statelor membre de a garanta în favoarea lucrătorilor pe fracțiune de normă aplicarea principiului nediscriminării și în materie de remunerații, ținând cont, în același timp, atunci când este adecvat, de principiul *pro rata temporis*.
- 39 Deși este adevărat că stabilirea nivelului diferitelor elemente constitutive ale remunerației unui lucrător nu este de competența legiuitorului Uniunii și revine în mod incontestabil autorităților competente din statele membre, nu este mai puțin adevărat că, în cadrul exercitării competenței lor în domeniile care nu aparțin competenței Uniunii, aceste autorități sunt obligate să respecte dreptul Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 129), în special clauza 4 din acordul-cadru.
- 40 Rezultă că, în cadrul stabilirii atât a elementelor constitutive ale remunerației, cât și a nivelului acestor elemente, autoritățile naționale competente trebuie să aplice lucrătorilor pe fracțiune de normă principiul nediscriminării, astfel cum este prevăzut în clauza 4 din acordul-cadru.
- 41 În ceea ce privește pensiile, trebuie precizat că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții referitoare la articolul 119 din Tratatul CE, iar ulterior, începând de la 1 mai 1999, referitoare la articolul 141 CE, articole privind principiul egalității de tratament dintre bărbați și femei în materie de remunerații, intră în sfera noțiunii „remunerație”,

în sensul articolului 141 alineatul (2) al doilea paragraf CE, pensiile care depind de raportul de încadrare în muncă dintre lucrător și angajator, cu excepția celor care rezultă dintr-un sistem juridic la finanțarea căruia lucrătorii, angajatorii și, eventual, puterile publice contribuie într-o măsură care depinde mai puțin de un astfel de raport de încadrare în muncă decât de considerente de politică socială (a se vedea în special Hotărârea din 25 mai 1971, Defrenne, 80/70, Rec., p. 445, punctele 7 și 8, Hotărârea din 13 mai 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Rec., p. 1607, punctele 16-22, Hotărârea din 17 mai 1990, Barber, C-262/88, Rec., p. I-1889, punctele 22-28, precum și Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker, C-4/02 și C-5/02, Rec., p. I-12575, punctele 56-64).

- 42 Ținând cont de această jurisprudență, trebuie să se considere că fac parte din noțiunea „condiții de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru pensiile care depind de un raport de încadrare în muncă între lucrător și angajator, cu excepția pensiilor obligatorii de securitate socială, care depind mai puțin de un astfel de raport decât de considerente de ordin social (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 132).
- 43 Această interpretare este confirmată de indicația prevăzută la al treilea paragraf al preambulului acordului-cadru, potrivit căreia părțile la acesta din urmă „recunos[c] că problemele legate de sistemele obligatorii de asigurări sociale țin de decizia statelor membre” și consideră că ar trebui concretizată Declarația cu privire la ocuparea forței de muncă a Consiliului European de la Dublin din 1996, care sublinia în special necesitatea de a adapta sistemele de securitate socială la noile tipuri de muncă pentru a oferi o protecție socială corespunzătoare salariaților încadrați în aceste tipuri de muncă.
- 44 Această interpretare este susținută de asemenea de faptul că, întrucât acordul-cadru a fost încheiat de partenerii sociali reprezentați de organizații interprofesionale, acesta nu are drept scop să reglementeze aspectele legate de securitatea socială și nici să impună obligații organismelor naționale de securitate socială, acestea nefiind părți

la acordul menționat (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 16 iulie 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Rep., p. I-6525, punctele 48-50).

- 45 Întrucât clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru se aplică pensiilor care depind de un raport de încadrare în muncă între lucrător și angajator, excluzând pensiile obligatorii de securitate socială, trebuie, în plus, stabilit dacă sistemul de pensii în discuție în acțiunile principale face parte din una dintre cele două categorii. În acest sens, trebuie aplicate prin analogie criteriile elaborate de jurisprudență în vederea aprecierii dacă o pensie pentru limită de vârstă intră în domeniul de aplicare al articolului 141 CE.
- 46 În această privință, trebuie amintit că numai criteriul dedus din constatarea că pensia este plătită lucrătorului în temeiul raportului de muncă ce îl leagă de fostul său angajator, și anume criteriul încadrării în muncă, dedus din înșiși termenii articolului 141 CE, poate avea un caracter determinant. Totuși, acest criteriu nu poate avea un caracter exclusiv, întrucât pensiile plătite de sisteme obligatorii de securitate socială pot să țină seama, în tot sau în parte, de remunerarea activității. Or, astfel de pensii nu constituie remunerații în sensul articolului 141 CE (a se vedea Hotărârea Schönheit și Becker, citată anterior, punctele 56 și 57 și jurisprudența citată).
- 47 Cu toate acestea, considerentele de politică socială, de organizare a statului, de etică sau chiar preocupările de natură bugetară care au avut sau care au putut avea un rol în crearea unui anumit sistem de către legiuitorul național nu pot prevala în cazul în care pensia interesează numai o categorie specifică de lucrători, depinde în mod direct de perioada lucrată, iar cuantumul său este calculat pe baza ultimului salariu (a se vedea Hotărârea Schönheit și Becker, citată anterior, punctul 58 și jurisprudența citată).

- 48 Pentru a stabili dacă o pensie pentru limită de vârstă plătită în temeiul unui sistem precum cel aplicabil personalului de cabină al Alitalia intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru, trebuie, așadar, examinat dacă această pensie îndeplinește cele trei condiții menționate la punctul precedent. Revine instanței naționale, care este singura competentă pentru a aprecia situația de fapt din litigiile deduse judecății acesteia și pentru a interpreta legislația națională aplicabilă, sarcina de a stabili dacă aceste condiții sunt îndeplinite.
- 49 Cu toate acestea, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate, dacă este cazul, să ofere precizări destinate să orienteze instanța națională în interpretarea pe care o va efectua (a se vedea în special Hotărârea din 23 noiembrie 2006, *Asnef-Equifax și Administración del Estado*, C-238/05, Rec., p. I-11125, punctul 40 și jurisprudența citată).
- 50 Faptul că sistemul de pensii aplicabil personalului de cabină al Alitalia este administrat de un organism public, precum INPS, care, pe de altă parte, în temeiul unor dispoziții legislative, gestionează sistemul de securitate socială italian, nu este determinant pentru a aprecia dacă acest sistem de pensii intră în domeniul de aplicare al sistemului de securitate socială sau, dimpotrivă, în domeniul de aplicare al condițiilor de remunerare (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 1 aprilie 2008, *Maruko*, C-267/06, Rep., p. I-1757, punctul 57).
- 51 De asemenea, natura – publică sau privată – a acționariatului Alitalia nu constituie un criteriu determinant. În jurisprudență s-a recunoscut deja că, în cazul îndeplinirii celor trei condiții prevăzute la punctul 47 din prezenta hotărâre, pensia plătită de un angajator public unui funcționar este absolut comparabilă cu cea pe care ar plăti-o un angajator privat foștilor săi salariați (a se vedea Hotărârea *Schönheit și Becker*, citată anterior, punctul 58).

— Cu privire la domeniul de aplicare temporal

- 52 INPS susține, în esență, că acordul-cadru nu poate fi aplicat decât perioadelor de încadrare în muncă ulterioare intrării în vigoare a măsurii naționale care asigură transpunerea Directivei 97/81, și anume Decretul legislativ nr. 61/2000. Or, în ceea ce le privește pe doamnele Bruno, Lotti și Matteucci, calculul vechimii impuse pentru dobândirea unui drept la pensie se raportează, în tot sau în parte, la perioade anterioare expirării termenului de transpunere a acestei directive, care, în consecință, nu ar intra în domeniul de aplicare al acordului-cadru.
- 53 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, o normă nouă se aplică imediat, cu excepția unei derogări, efectelor viitoare ale unei situații care a apărut sub incidența normei vechi (a se vedea în acest sens printre altele Hotărârea din 14 aprilie 1970, Brock, 68/69, Rec., p. 171, punctul 7, Hotărârea din 10 iulie 1986, Licata/CES, 270/84, Rec., p. 2305, punctul 31, Hotărârea din 18 aprilie 2002, Duchon, C-290/00, Rec., p. I-3567, punctul 21, Hotărârea din 11 decembrie 2008, Comisia/Freistaat Sachsen, C-334/07 P, Rep., p. I-9465, punctul 43, precum și Hotărârea din 22 decembrie 2008, Centeno Mediavilla și alții/Comisia, C-443/07 P, Rep., p. I-10945, punctul 61).
- 54 Astfel cum a arătat avocatul general la punctul 39 din concluzii, nici Directiva 97/81, nici acordul-cadru nu derogă de la principiul menționat la punctul precedent.
- 55 În consecință, calculul vechimii impuse pentru dobândirea dreptului la o pensie pentru limită de vârstă, precum cele în discuție în acțiunile principale, este reglementat de dispozițiile Directivei 97/81, inclusiv în ceea ce privește perioadele de activitate anterioare datei de intrare în vigoare a acesteia.

Cu privire la prima întrebare

- 56 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 din acordul-cadru, referitoare la principiul nediscriminării, trebuie interpretată în sensul că se opune legislației unui stat membru, precum cea în discuție în acțiunile principale, atunci când aceasta are drept efect, în ceea ce privește munca pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic, să excludă perioadele nelucrate din calculul vechimii impuse pentru dobândirea dreptului la o pensie pentru limită de vârstă.
- 57 Clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru prevede că, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.
- 58 Interdicția discriminării, prevăzută în dispoziția menționată, nu reprezintă decât expresia specifică a principiului general al egalității, care face parte dintre principiile fundamentale ale dreptului Uniunii (a se vedea Hotărârea din 12 octombrie 2004, *Wippel*, C-313/02, Rec., p. I-9483, punctele 54 și 56).
- 59 În consecință, trebuie examinat dacă faptul de a exclude din calculul vechimii impuse pentru dobândirea dreptului la o pensie pentru limită de vârstă perioadele nelucrate ale lucrătorilor pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic, pentru simplul motiv că aceștia desfășoară o muncă pe fracțiune de normă, conduce la tratarea acestora în mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă care se află într-o situație comparabilă.

- 60 În această privință, clauza 3 din acordul-cadru menționat furnizează criteriile pentru definirea „lucrător[ului] cu normă întreagă comparabil”. Acesta este definit, la alineatul (2) primul paragraf al acestei clauze, drept „un lucrător cu normă întreagă din aceeași unitate care are același tip de contract de muncă sau raport de muncă, care este încadrat în aceeași muncă sau activitate ori într-o muncă sau activitate asemănătoare, având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea sau aptitudinile”. Conform alineatului (2) al doilea paragraf al aceleiași clauze, în cazul în care nu există un lucrător cu normă întreagă comparabil în aceeași unitate, „comparația se face prin referință la convenția colectivă aplicabilă sau, în cazul în care nu există o convenție colectivă aplicabilă, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile colective la nivel național”.
- 61 În ceea ce privește un lucrător cu normă întreagă, durata luată în considerare pentru calcularea vechimii impuse pentru dobândirea dreptului la o pensie pentru limită de vârstă coincide cu cea a raportului de încadrare în muncă. În schimb, în ceea ce privește lucrătorii pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic, vechimea nu este calculată pe aceeași bază, întrucât aceasta este calculată doar în funcție de perioadele efectiv lucrate având în vedere reducerea programului de lucru.
- 62 Astfel, un lucrător cu normă întreagă beneficiază, pentru o perioadă de încadrare în muncă de 12 luni consecutive, de un an de vechime în vederea stabilirii datei la care poate pretinde dreptul la pensie. În schimb, un lucrător care se află într-o situație comparabilă, care a optat, în funcție de formula fracțiunii de normă de tip vertical ciclic, pentru o reducere cu 25 % a programului său de lucru, va beneficia, pentru aceeași perioadă, de o vechime echivalentă cu doar 75 % din cea a colegului său care este încadrat cu normă întreagă, iar aceasta pentru simplul motiv că este încadrat pe fracțiune de normă. Rezultă de aici că, deși contractele de muncă ale acestora au o durată efectivă echivalentă, lucrătorul pe fracțiune de normă dobândește vechimea care îi dă dreptul la o pensie pentru limită de vârstă într-un ritm mai lent decât lucrătorul cu normă întreagă. În consecință, este vorba despre o diferență de tratament întemeiată pe simplul motiv al muncii pe fracțiune de normă.

- 63 Atât INPS, cât și guvernul italian susțin, în esență, că diferența menționată nu constituie o inegalitate de tratament, în măsura în care lucrătorii cu normă întreagă și cei pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic nu se află în situații comparabile. Astfel, aceștia susțin că lucrătorii care fac parte din fiecare dintre aceste categorii nu dobândesc decât vechimea corespunzătoare perioadelor efectiv lucrate. Astfel, INPS și guvernul italian subliniază că angajatorii plătesc contribuțiile sociale doar pentru perioadele lucrate și că, în ceea ce privește perioadele nelucrate, dreptul italian le recunoaște tuturor lucrătorilor pe fracțiune de normă posibilitatea de a dobândi credite de vechime pe bază facultativă.
- 64 Trebuie totuși amintit că principiul nediscriminării între lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă este aplicabil condițiilor de încadrare în muncă, printre care figurează remunerația, noțiune care, astfel cum s-a arătat la punctele 42-46 din prezenta hotărâre, include și pensiile, excluzându-le pe cele care se încadrează în sistemul de securitate socială. În consecință, remunerația lucrătorilor pe fracțiune de normă trebuie să fie echivalentă cu cea a lucrătorilor cu normă întreagă, sub rezerva aplicării principiului *pro rata temporis* prevăzut în cuprinsul clauzei 4 alineatul (2) din acordul-cadru.
- 65 Astfel, calculul cuantumului pensiei depinde în mod direct de durata muncii efectuate de lucrător și de contribuțiile aferente, conform principiului *pro rata temporis*. În această privință, trebuie amintit că Curtea s-a pronunțat deja în sensul că dreptul Uniunii nu se opune calculării unei pensii pentru limită de vârstă potrivit unei reguli *pro rata temporis* în cazul muncii pe fracțiune de normă. Astfel, luarea în considerare a duratei muncii efectiv îndeplinite de un lucrător pe fracțiune de normă de-a lungul carierei sale în comparație cu cea a unui lucrător care a efectuat în timpul întregii sale cariere un program de lucru cu normă întreagă constituie un criteriu obiectiv, care permite o reducere proporțională a drepturilor sale de pensie (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior Schönheit și Becker, punctele 90 și 91, și Gómez-Limón Sánchez-Camacho, punctul 59).

- 66 În schimb, principiul *pro rata temporis* nu este aplicabil în privința stabilirii datei de dobândire a unui drept la pensie, în măsura în care aceasta depinde exclusiv de vechimea în muncă dobândită de lucrător. Astfel, această vechime corespunde duratei efective a raportului de muncă, iar nu duratei muncii prestate în cursul acestui raport. Principiul nediscriminării între lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă implică, așadar, ca vechimea luată în considerare în vederea stabilirii datei de dobândire a unui drept la pensie să fie calculată pentru un lucrător pe fracțiune de normă ca și cum ar fi ocupat un post cu normă întreagă, perioadele nelucrate fiind luate în considerare integral.
- 67 Diferența de tratament constatată la punctele 61 și 62 din prezenta hotărâre este accentuată și de faptul că rezultă din dezbaterile în fața Curții că munca pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic este singura modalitate de muncă pe fracțiune de normă oferită echipajului de cabină al Alitalia în temeiul convenției colective care îi este aplicabilă.
- 68 Rezultă de aici că o reglementare precum cea în discuție în acțiunile principale acordă un tratament mai puțin favorabil lucrătorilor pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic decât lucrătorilor cu normă întreagă comparabili, iar aceasta pentru simplul motiv că lucrează cu fracțiune de normă.
- 69 Rezultă totuși din cuprinsul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru că o astfel de diferență de tratament poate fi considerată conformă cu principiul nediscriminării dacă este justificată de motive obiective.

- 70 Fiind invitați să explice motivele care permit să justifice diferența de tratament menționată, INPS și guvernul italian au declarat în cursul ședinței că, în dreptul italian, contractul de muncă pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic este considerat suspendat în perioadele nelucrate, întrucât în cursul acestor perioade nu se plătește nicio remunerație și nicio contribuție.
- 71 În primul rând, trebuie amintit că, la prima vedere, această justificare este dificil compatibilă cu faptul că dosarele transmise Curții și dezbaterile în fața acesteia din urmă au demonstrat că, în ceea ce privește angajații din sectorul funcției publice, legislația italiană prevede expres, la articolul 8 din Legea nr. 544 din 29 decembrie 1988 privind dispoziții în materie de încadrare în administrația publică (GURI nr. 1 din 2 ianuarie 1989), că, „pentru dobândirea unui drept la pensie în cadrul administrației vizate [...], anii de serviciu cu program redus de lucru trebuie luați în considerare integral”. Această diferență de regim permite deja să existe rezerve cu privire la relevanța justificării invocate de INPS și de guvernul italian.
- 72 În al doilea rând, trebuie amintit că, potrivit modului de redactare a clauzei 3 din acordul-cadru, lucrătorul pe fracțiune de normă se definește prin simplul fapt că programul normal de lucru pe care îl efectuează este mai redus decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil. Astfel, munca pe fracțiune de normă constituie un mod specific de executare a contractului de muncă, fiind caracterizat doar prin reducerea programului normal de lucru. Totuși, această caracteristică nu poate fi asimilată situațiilor în care executarea contractului de muncă, fie cu normă întreagă, fie cu fracțiune de normă, este suspendată ca urmare a unui impediment sau a unei întreruperi temporare din cauza lucrătorului, a întreprinderii sau a unei cauze externe. Astfel, perioadele nelucrate, care corespund reducerii programelor de lucru prevăzute într-un contract de muncă pe fracțiune de normă, rezultă din executarea normală a acestui contract, iar nu din suspendarea sa. Munca pe fracțiune de normă nu implică nicio întrerupere a încadrării în muncă (a se vedea, prin analogie cu partajarea locului de muncă, Hotărârea din 17 iunie 1998, Hill și Stapleton, C-243/95, Rec., p. I-3739, punctul 32).

- 73 În consecință, în măsura în care argumentația prezentată de INPS și de guvernul italian poate fi înțeleasă în sensul că urmărește să susțină că diferența de tratament în discuție în acțiunile principale este justificată de faptul că perioadele corespunzătoare reducerii programului de lucru în cadrul unui contract de muncă pe fracțiune de normă au drept efect suspendarea executării acestuia, o astfel de argumentație este în contradicție cu definiția fracțiunii de normă prevăzută în cuprinsul clauzei 3 din acordul-cadru și are drept consecință să priveze de efect util principiul, prevăzut în cuprinsul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru, care, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, interzice ca lucrătorii pe fracțiune de normă să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă.
- 74 Presupunând că argumentația menționată trebuie să fie înțeleasă în sensul că urmărește să demonstreze că diferența de tratament dintre lucrătorii pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic și lucrătorii cu normă întreagă este justificată de motive întemeiate pe dreptul național, trebuie amintit că, în măsura în care dispune de o marjă de apreciere în temeiul dreptului intern, instanța de trimitere este obligată să interpreteze și să aplice o dispoziție de drept intern în conformitate cu cerințele dreptului Uniunii. În cazul în care o astfel de interpretare conformă nu este posibilă, instanța de trimitere are obligația să înlăture aplicarea oricărei dispoziții de drept intern care ar fi contrară acestor cerințe (a se vedea Hotărârea din 18 decembrie 2007, *Frigerio Luigi & C.*, C-357/06, Rep., p. I-12311, punctul 28).
- 75 Rezultă din ansamblul considerațiilor anterioare că trebuie să se răspundă la prima întrebare că, în ceea ce privește pensiile pentru limită de vârstă, clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care, în privința lucrătorilor pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic, exclude perioadele nelucrate din calculul vechimii impuse pentru dobândirea unui drept la o astfel de pensie, cu excepția cazului când o asemenea diferență de tratament este justificată de motive obiective.

Cu privire la a doua întrebare

- 76 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 1 și clauza 5 alineatul (1) din acordul-cadru trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în acțiunile principale, în măsura în care aceasta constituie pentru lucrători un obstacol important în calea alegerii unei munci pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic.
- 77 Rezultă în special din cuprinsul clauzei 1 din acordul-cadru că acesta urmărește un dublu scop, care constă, pe de o parte, în a promova munca pe fracțiune de normă prin îmbunătățirea calității acesteia și, pe de altă parte, în a elimina discriminările dintre lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă să (a se vedea Hotărârea Michaeler și alții, citată anterior, punctul 22).
- 78 Clauza 5 alineatul (1) litera (a) din acordul-cadru prevede, conform acestui dublu scop, obligația statelor membre „să identifice și să analizeze obstacolele de natură juridică sau administrativă care pot restrânge posibilitățile de lucru pe fracțiune de normă și, acolo unde este adecvat, să le elimine”.
- 79 Or, reglementarea în discuție în acțiunile principale, în măsura în care se referă la pensiile pentru limită de vârstă ce depind de raportul de încadrare în muncă, cu excepția celor care rezultă dintr-un sistem obligatoriu de securitate socială, prin faptul că exclude perioadele nelucrate din calculul vechimii impuse pentru dobândirea unui drept la pensie, instituie o diferență de tratament între lucrătorii pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic și lucrătorii cu normă întreagă și, în consecință, încalcă principiul nediscriminării prevăzut în cuprinsul clauzei 4 din acordul-cadru. În plus, astfel cum s-a evidențiat la punctul 67 din prezenta hotărâre, această diferență de tratament este accentuată de faptul că fracțiunea de normă de tip vertical ciclic este singura modalitate de muncă pe fracțiune de normă oferită personalului de cabină al Alitalia.

- 80 Combinarea acestor elemente tinde să facă mai puțin atractivă utilizarea muncii pe fracțiune de normă pentru această categorie de lucrători, sau chiar să îi descurajeze să își exercite activitatea profesională conform unei astfel de modalități, în măsura în care o asemenea alegere are drept efect amânarea datei de dobândire a dreptului lor la pensie într-o proporție egală cu reducerea programului lor de lucru în raport cu cel al lucrătorilor cu normă întreagă comparabili. Astfel de efecte sunt în mod vădit contrare obiectului acordului-cadru, care constă în facilitarea dezvoltării muncii pe fracțiune de normă.
- 81 În consecință, trebuie să se răspundă la a doua întrebare în sensul că, în ipoteza în care instanța de trimitere ar ajunge la concluzia că reglementarea națională în discuție în acțiunile principale este incompatibilă cu clauza 4 din acordul-cadru, clauza 1 și clauza 5 alineatul (1) din acordul menționat ar trebui interpretate în sensul că și acestea se opun unei astfel de reglementări.

Cu privire la a treia întrebare

- 82 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 din acordul-cadru, referitoare la principiul nediscriminării, trebuie interpretată în sensul că interzice, în plus față de discriminările dintre lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă comparabili, discriminările dintre diferitele forme de muncă pe fracțiune de normă, precum munca pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic și munca pe fracțiune de normă de tip orizontal.
- 83 Ținând cont de răspunsurile formulate la cele două întrebări precedente, nu se impune ca, în speță, Curtea să se pronunțe asupra acestei întrebări.

Cu privire la cheltuielile de judecată

⁸⁴ 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) **În ceea ce privește pensiile pentru limită de vârstă, clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, anexat la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care, în privința lucrătorilor pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic, exclude perioadele nelucrate din calculul vechimii impuse pentru dobândirea unui drept la o astfel de pensie, cu excepția cazului când o asemenea diferență de tratament este justificată de motive obiective.**

- 2) **În ipoteza în care instanța de trimitere ar ajunge la concluzia că reglementarea națională în discuție în acțiunile principale este incompatibilă cu clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, anexat la Directiva 97/81, clauza 1 și clauza 5 alineatul (1) din acordul menționat ar trebui interpretate în sensul că și acestea se opun unei astfel de reglementări.**

Semnături