Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL JEAN RICHARD DE LA TOUR
prezentate la 19 noiembrie 2020[1]

Cauza C-511/19

AB
împotriva
Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

[cerere de decizie preliminară formulată de Areios Pagos (Curtea de Casație, Grecia)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Principiul egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Interzicerea discriminărilor pe motive de vârstă – Angajați din sectorul public plasați într-o rezervă de forță de muncă până la rezilierea contractului lor de muncă – Raport de muncă ce încetează atunci când lucrătorii îndeplinesc condițiile pentru a primi o pensie pentru limită de vârstă integrală – Articolul 6 alineatul (1) – Reducerea cheltuielilor cu salariile din sectorul public – Obiectiv legitim de politică a ocupării forței de muncă – Situație de criză economică și financiară”

I. Introducere

1. Prezenta cerere de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 și a articolului 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[2].

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între AB, pe de o parte, și Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (denumită în continuare „OAKA”), pe de altă parte, în legătură cu plasarea sa, în conformitate cu dreptul național în materie, sub regimul rezervei de forță de muncă anterior pensionării sale.

3. Măsura în discuție în litigiul principal constă în instituirea unei rezerve de forță de muncă pentru angajații din sectorul public care au un contract de muncă de drept privat pe durată nedeterminată. Se consideră că plasarea sub regimul rezervei de forță de muncă constituie o notificare prealabilă a concedierii, iar remunerația redusă plătită personalului supus acestui regim se calculează prin compensație cu indemnizația de concediere datorată, eventual, la sfârșitul perioadei de plasare în rezerva de forță de muncă. Legislația națională în discuție în litigiul principal prevede că angajații care îndeplinesc în timpul unei perioade determinate condițiile pentru a primi o pensie pentru limită de vârstă integrală sunt plasați de drept sub regimul rezervei de forță de muncă începând de la 1 ianuarie

1 Limba originală: franceza.

2 JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7.

2012 și până la rezilierea contractului lor de muncă. În această privință, potrivit aceleiași legislații, contractul de muncă de drept privat pe durată nedeterminată al angajaților încetează în temeiul legii și de drept atunci când acești angajați îndeplinesc condițiile care dau dreptul la pensie pentru limită de vârstă integrală, cu condiția ca acest drept să fie dobândit până la data de 31 decembrie 2013.

4. Regimul rezervei de forță de muncă face parte dintr-un ansamblu de măsuri adoptate de Republica Elenă în vederea reorganizării sectorului public și a reducerii cheltuielilor publice în contextul crizei economice și financiare cu care s-a confruntat acest stat membru. Prezenta cauză oferă Curții în special ocazia de a preciza domeniul de aplicare al articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 într-un asemenea context.

5. În prezentele concluzii, vom propune Curții să declare că articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a), precum și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia angajații din sectorul public care îndeplinesc în timpul unei perioade determinate condițiile pentru a primi o pensie pentru limită de vârstă integrală sunt plasați, până la rezilierea contractului lor de muncă, sub un regim de rezervă a forței de muncă, în măsura în care, pe de altă parte, această reglementare urmărește un obiectiv legitim de politică a ocupării forței de muncă și, pe de altă parte, mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

6. Articolul 1 din Directiva 2000/78 prevede că aceasta are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive, printre altele, de vârstă, 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.

7. Articolul 2 alineatele (1) și (2) din această directivă prevede:

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

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

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare [a se citi «iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare»] […]

[…]”

8. Articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2000/78 are următorul cuprins:

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

[…]

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

[…]”

9. Articolul 6 din Directiva 2000/78 prevede:

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

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

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

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

[…]

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

B. Dreptul elen

10. Articolul 34, intitulat „Desființarea posturilor vacante de drept privat și rezerva de forță de muncă”, din Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (Legea 4024/2011 privind dispoziții referitoare la regimul de pensii, la tabelul unic al salariilor și al gradelor și la rezerva de forță de muncă și alte dispoziții de aplicare a cadrului de strategie bugetară pe termen

mediu 2012-2015)[3] din 27 octombrie 2011, astfel cum a fost modificată prin Decretul-lege din 16 decembrie 2011 transformat în lege prin articolul 1 din Nómos 4047/2012 (Legea 4047/2012)[4] din 23 februarie 2012, prevede la alineatele 1-4 și 8:

„1. Articolul 37 alineatul 7 din Legea 3986/2011 (FEK A' 152) se înlocuiește după cum urmează:

[…]

c) Personalul supus regimului rezervei de forță de muncă continuă să primească, de la data plasării sub regimul respectiv, pentru o perioadă de 12 luni sau, dacă acest lucru este prevăzut de dispoziții mai speciale, de 24 de luni, 60 % din salariul de bază pe care îl primea în momentul plasării sale sub regimul în discuție.

[…]

e) Se consideră că plasarea sub regimul rezervei de forță de muncă constituie din punct de vedere juridic o notificare prealabilă de concediere, iar remunerația plătită personalului supus regimului respectiv în conformitate cu dispozițiile prevăzute la litera c) se calculează prin compensare cu indemnizația de concediere eventual datorată la sfârșitul perioadei de plasare în rezerva de forță de muncă.

[…]

2. Se desființează posturile lucrătorilor care au un contract de muncă de drept privat pe durată nedeterminată încheiat cu statul, cu persoanele juridice de drept public, cu autoritățile locale de primul și al doilea grad și cu unitățile lor, cu persoanele juridice de drept privat care aparțin statului sau unor persoane juridice de drept public ori autorităților locale, în sensul că acestea sunt însărcinate cu o misiune încredințată de stat, de administrație sau de autoritățile locale ori fac obiectul unei supravegheri de către stat, administrație sau autoritățile locale sau consiliul lor de administrație este desemnat și controlat în majoritate de stat, de administrație sau de autoritățile locale ori cel puțin 50 % din bugetul lor anual este subvenționat permanent în conformitate cu dispozițiile relevante prin intermediul unor fonduri din partea organismelor menționate mai sus, precum și întreprinderile, entitățile și societățile publice pe acțiuni care intră în domeniul de aplicare al dispozițiilor din capitolul I din Legea 3429/2005 (A' 314), astfel cum au fost modificate prin [articolul 1] alineatul 1 litera a) din Legea 3899/2010 (A' 212), care sunt vacante la data intrării în vigoare a prezentei legi […]

3. Contractul de muncă de drept privat pe durată nedeterminată al angajaților din cadrul entităților menționate mai sus […] încetează în temeiul legii și de drept atunci când angajații respectivi îndeplinesc condițiile care dau dreptul la pensie pentru limită de vârstă integrală, care corespund unei afilieri la sistemul de asigurări sociale de 35 de ani, cu condiția ca acest drept să fie dobândit, în conformitate cu dispozițiile relevante, până la data de 31 decembrie 2013 inclusiv […]

4. Lucrătorii menționați la alineatul anterior sunt plasați de drept sub regimul de rezervă a forței de muncă începând de la 1 ianuarie 2012 și până la rezilierea contractului lor de muncă potrivit normelor prevăzute la alineatul anterior […]

[…]

8. Durata plasării în rezerva de forță de muncă nu depășește 24 de luni în cazul lucrătorilor menționați la alineatul 4 […]"

3 FEK A' 226.

4 FEK A' 31, denumită în continuare „Legea 4024/2011".

11. Pe de altă parte, articolul 8 al doilea paragraf din Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (Legea 3198/1955 de modificare și de completare a dispozițiilor în materie de reziliere a contractelor de muncă)[5] din 23 aprilie 1955 prevede, în versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal, dreptul ca salariații, atunci când îndeplinesc condițiile pentru a reclama plata pensiei integrale pentru limită de vârstă de către organismul de asigurări sociale în cauză, să primească 40 % din indemnizația de concediere la care au dreptul în temeiul dispozițiilor relevante atunci când sunt acoperiți de o asigurare suplimentară sau 50 % din indemnizația respectivă atunci când nu sunt acoperiți de o asigurare suplimentară, părăsesc locul de muncă sau sunt concediați de angajator.

III. Litigiul principal și întrebările preliminare

12. Din decizia de trimitere reiese că AB a fost angajat de OAKA, o persoană juridică de drept privat aparținând sectorului public[6], în anul 1982 în temeiul unui contract pe durată nedeterminată și i s-a încredințat, în anul 1998, funcția de consultant tehnic în cadrul acesteia. Pentru îndeplinirea funcției respective, el primea un salariu de șef de secție, precum și, până la desființarea acesteia în anul 2010, o indemnizație de funcție.

13. Începând de la 1 ianuarie 2012, OAKA l-a supus de drept pe AB regimului rezervei de forță de muncă în temeiul articolului 34 alineatul 1 litera c), alineatul 3 primul paragraf, precum și alineatele 4 și 8 din Legea 4024/2011, ceea ce ar fi determinat o reducere a remunerației sale la 60 % din salariul său de bază.

14. La 30 aprilie 2013, OAKA a reziliat contractul de muncă încheiat cu AB fără a-i plăti indemnizația de concediere, pentru motivul că îndeplinea condițiile care îi dădeau dreptul la plata pensiei pentru limită de vârstă integrală, în temeiul articolului 34 alineatul 1 litera e) din Legea 4024/2011, care prevede o compensare între indemnizația de concediere datorată și remunerația plătită angajatului în cursul plasării sale în rezerva de forță de muncă.

15. Prin acțiunea introdusă la Monomeles Protodikeio Athinon (Tribunalul de Mare Instanță în complet de judecător unic din Atena, Grecia), AB a contestat în special validitatea transferului său în regimul rezervei de forță de muncă în temeiul dispozițiilor citate anterior ale articolului 34 din Legea 4024/2011, susținând că acestea introduc un tratament diferențiat pe motive de vârstă contrar Directivei 2000/78, fără ca acest tratament diferențiat să fie justificat în mod obiectiv de vreun obiectiv legitim sau ca mijloacele de realizare a unui asemenea obiectiv să fie corespunzătoare și necesare. Pentru acest motiv, AB a solicitat obligarea OAKA la plata sumei de 50 889,91 euro, cu titlu de diferență între salariul pe care îl primea înainte de plasarea sa sub regimul rezervei de forță de muncă și cel pe care îl primea după aceasta. AB a invocat de asemenea articolul 8 al doilea paragraf din Legea 3198/1955 pentru a solicita OAKA plata unei sume de 32 108,04 euro cu titlu de indemnizație de concediere.

16. Întrucât această instanță a admis în parte acțiunea, OAKA a declarat apel la Monomeles Efeteio Athinon (Curtea de Apel în complet de judecător unic din Atena, Grecia), care a anulat hotărârea pronunțată în primă instanță și a respins partea din acțiunea formulată de AB care fusese admisă prin acea hotărâre.

17. AB a formulat recurs la instanța de trimitere, Areios Pagos (Curtea de Casație, Grecia).

5 FEK A' 98, denumită în continuare „Legea 3198/1955".

6 Din dosar reiese că, deși OAKA este o persoană juridică de drept privat, ea aparține în proporție de 100 % statului elen.

18. Această instanță arată că dispozițiile care instituie regimul rezervei de forță de muncă nu prevăd o limită de vârstă pentru personalul care este supus acestuia, spre deosebire de funcționarii din sectorul public în sens strict pentru care se pune la dispoziție un sistem de pensionare anticipată, în scopul căruia se stabilește o anumită limită de vârstă.

19. Instanța de trimitere deduce de aici că plasarea sub regimul rezervei de forță de muncă nu constituie o discriminare directă pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.

20. Această instanță arată că legislația națională care instituie acest sistem se întemeiază pe criteriul proximității față de îndeplinirea condițiilor pentru a beneficia de pensia pentru limită de vârstă integrală, și anume atunci când lucrătorul îndeplinește condițiile care dau dreptul la plata acesteia de către organismul de asigurări sociale în cauză, ceea ce presupune ca lucrătorul să dispună de 35 de ani de cotizare, în măsura în care aceste condiții sunt îndeplinite în perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2012 și 31 decembrie 2013.

21. Potrivit instanței de trimitere, reiese de asemenea din legislația națională în materie de securitate socială că, pe lângă perioada minimă de cotizare de 35 de ani, condiția indispensabilă pentru ca un lucrător salariat care este afiliat la Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (Agenția de asigurări sociale – Casa generală de asigurări a lucrătorilor salariați, Grecia)[7] să aibă dreptul de a solicita o pensie pentru limită de vârstă integrală după 35 de ani de muncă salariată este că acesta trebuie să fi împlinit vârsta de 58 de ani la data depunerii cererii la organismul de asigurări sociale, în conformitate cu articolul 10 alineatul 1 din Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (Legea 825/1978 de înlocuire, de modificare și de completare a dispozițiilor legislației care guvernează IKA și care privește dispoziții conexe)[8] din 13 noiembrie 1978, în versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal.

22. În ipoteza în care articolul 34 alineatul 1 litera c), alineatul 3 primul paragraf și alineatul 4 din Legea 4024/2011 ar constitui o discriminare indirectă pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, instanța de trimitere ridică problema dacă motivele enunțate în expunerea de motive la această lege constituie în mod obiectiv și rezonabil un obiectiv legitim care justifică tratamentul diferențiat și dacă plasarea unei părți a personalului sub regimul rezervei de forță de muncă constituie o măsură adecvată și necesară pentru realizarea obiectivului amintit.

23. Această instanță precizează, în această privință, că obiectivul dispozițiilor articolului 34 din Legea 4024/2011 era de a răspunde necesității imediate de reducere a cheltuielilor cu salariile, în conformitate cu acordul încheiat între Republica Elenă și partenerii creditori, precum și de redresare a finanțelor statului și ale sectorului public în sens larg, pentru a face față crizei economice prin care trecea acest stat membru.

24. În aceste condiții, Areios Pagos (Curtea de Casație) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Constituie o discriminare indirectă pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (b) și al articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 adoptarea de către statul membru a unei reglementări precum cea prevăzută la articolul 34 alineatul 1 litera c), alineatul 3 primul paragraf și alineatul 4 din Legea 4024/2011, care se aplică de stat, de autoritățile locale, de persoanele juridice de drept public și, în general, de toate entitățile din sectorul public

7 Denumită în continuare „IKA”. IKA-ETAM a succedat Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (Agenția de Asigurări Sociale, Grecia) în anul 2002 și a fost înlocuită în anul 2017 cu Eniaíos Foréas Koinonikís Asfálisis (EFKA) (Agenția Generală de Asigurări Sociale, Grecia).

8 FEK A' 189, denumită în continuare „Legea 825/1978”.

extins (organisme de drept privat) în calitate de angajatori, în temeiul căreia personalul angajat cu contract de muncă de drept privat de entitățile menționate anterior este supus unui regim al rezervei de forță de muncă pentru o perioadă de cel mult 24 (douăzeci și patru) de luni, pe baza unui singur criteriu de ordin material, și anume proximitatea față de îndeplinirea condițiilor pentru a beneficia de pensia pentru limită de vârstă integrală, care corespunde unui număr de 35 (treizeci și cinci) de ani de contribuție, în perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2012 și 31 decembrie 2013, ținând seama și de faptul că, în conformitate cu reglementarea relevantă în materie de asigurări în vigoare la momentul respectiv, pe lângă alte cazuri care nu sunt relevante în speță, pentru a dobândi dreptul la pensie pentru limită de vârstă în temeiul unui raport de muncă salariată, erau necesare (cel puțin) 10 500 de zile lucrătoare (35 de ani) de asigurare a lucrătorilor salariați, la IKA sau la alt organism de asigurări al lucrătorilor salariați, și împlinirea de către lucrător a vârstei de (cel puțin) 58 de ani, fără a exclude, desigur, în funcție de cazul concret, ca perioada de asigurare (35 de ani) să fie realizată la o altă vârstă?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, adoptarea regimului rezervei de forță de muncă poate fi justificată în mod obiectiv și rezonabil, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) și cu articolul 6 alineatul (1) [al doilea paragraf] litera (a) din Directiva 2000/78, prin necesitatea imediată de a asigura rezultate organizatorice, operaționale și bugetare și, în special, prin necesitatea urgentă de a reduce cheltuielile publice în vederea atingerii unor obiective cantitative specifice până la sfârșitul anului 2011, obiective menționate în expunerea de motive la lege, astfel cum se precizează în cadrul bugetar pe termen mediu, în scopul de a respecta angajamentele asumate de stat față de partenerii creditori pentru a face față crizei economice și financiare acute și prelungite prin care trecea țara și, în același timp, de a raționaliza finanțele publice și de a limita inflația sectorului public?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la a doua întrebare,

   a) adoptarea unei măsuri precum cea menționată la articolul 34 alineatul 1 litera c) din Legea 4024/2011, care prevede o reducere drastică a remunerației personalului supus regimului rezervei de forță de muncă, și anume cu 60 % din salariul de bază perceput la momentul plasării sub un asemenea regim al rezervei de forță de muncă, fără ca personalul respectiv să fie însă obligat să lucreze pentru entitatea publică în cauză, și care implică (*de facto*) pierderea eventualei majorări salariale și a promovării pentru perioada cuprinsă între plasarea sub regimul rezervei de forță de muncă și încetarea raportului de muncă ca urmare a pensionării pentru limită de vârstă, este corespunzătoare și necesară pentru realizarea obiectivului amintit mai sus, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) și cu articolul 6 alineatul (1) [al doilea paragraf] litera (a) din Directiva 2000/78, într-o situație în care, în mod cumulativ:

      i) personalul respectiv își păstrează posibilitatea de a găsi un alt loc de muncă (în sectorul privat) ori poate exercita o profesie liberală sau o meserie în perioada de plasare în rezerva de forță de muncă, fără a pierde dreptul de a percepe cuantumul din salariul de bază menționat mai sus, cu excepția cazului în care remunerația sau venitul obținut de la noul loc de muncă sau din noua ocupație depășește remunerația percepută anterior plasării sub regimul rezervei de forță de muncă, ipoteză în care cuantumul din salariul de bază menționat anterior se va reduce cu suma primită în plus – articolul 34 alineatul 1 litera f) din Legea 4024/2011;

      ii) entitatea publică, în calitate de angajator, și, în cazul desființării acesteia, [Organismos Apascholisis Ergatikou Dynamikou (Agenția națională de plasare a forței de muncă, Grecia)] [(OAED)] își asumă obligația de a plăti organismului de asigurări în cauză, până la momentul pensionării lucrătorului, contribuțiile de asigurări sociale, atât pe cele ale angajatorului, cât și pe cele ale lucrătorului, aferente pensiei principale, pensiei

suplimentare și asistenței sociale și de sănătate, pe baza remunerației percepute de acesta din urmă înainte de plasarea sa sub regimul rezervei de forță de muncă – articolul 34 alineatul 1 litera d) din Legea 4024/2011;

iii) de la regimul rezervei de forță de muncă sunt prevăzute derogări pentru grupurile sociale vulnerabile care necesită protecție (soțul unei persoane supuse regimului rezervei de forță de muncă, soțul sau copilul cu o rată de invaliditate de cel puțin 67 % care locuiește împreună cu lucrătorul și care se află în întreținerea acestuia, lucrătorii cu o rată de invaliditate de cel puțin 67 %, familiile numeroase și părinții singuri care locuiesc împreună cu lucrătorul și care se află în întreținerea acestuia) – articolul 34 alineatul 1 litera b) din Legea 4024/2011;

iv) personalului în discuție i se acordă cu prioritate posibilitatea de transfer în alte posturi vacante din cadrul entităților publice pe baza unor criterii obiective și meritocratice prin includerea în listele [Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou (Consiliul superior de selecție a personalului, Grecia)] – articolul 34 alineatul 1 litera a) din Legea 4024/2011; această posibilitate este însă limitată în fapt ca urmare a reducerii drastice a recrutărilor de personal de către diverse entități publice, din cauza necesității de a reduce cheltuielile;

v) se asigură luarea unor măsuri pentru rambursarea împrumuturilor pe care lucrătorii plasați în rezerva de forță de muncă le-au primit de la [Tameío Parakatathikón kai Daneíon (Casa de Depuneri și Împrumuturi, Grecia)] și pentru încheierea unui acord între statul elen și [Énosi Ellinikón Trapezón (Asociația Băncilor Elene)] în scopul de a facilita rambursarea împrumuturilor pe care personalul în discuție le-a primit de la alte bănci, proporțional cu venitul total al familiei și cu situația patrimonială a persoanelor în cauză – articolul 34 alineatele 10 și 11 din Legea 4024/2011;

vi) o lege recentă (articolul 1 alineatul 15 din [Nómos] 4038/2012[9]) prevede adoptarea cu prioritate absolută a unui regulament privind pensiile și ordinea de plată pentru personalul [în cauză] și, în orice caz, în termen de cel mult patru luni de la concediere și de la prezentarea documentației aferente în vederea acordării pensiei;

vii) pierderea menționată mai sus a promovării și a majorării salariale pentru perioada în care personalul angajat cu contract de muncă de drept privat este plasat sub regimul rezervei de forță de muncă și până la încetarea raportului de muncă ca urmare a pensionării pentru limită de vârstă nu se va produce în majoritatea cazurilor, printre care prezenta speță, întrucât, datorită menținerii sale îndelungate în cadrul entității publice, lucrătorul va fi epuizat treptele de salarizare și/sau de promovare prevăzute de reglementarea în vigoare pentru avansarea sa?

b) adoptarea unei măsuri precum cea menționată la articolul 34 alineatul 1 litera e) din Legea 4024/2011, care implică pierderea totală (sau în parte), în conformitate cu articolul 8 al doilea paragraf din Legea 3198/1955, a indemnizației în caz de concediere sau de încetare a raportului de muncă al lucrătorului, din cauza îndeplinirii condițiilor de acces la pensia pentru limită de vârstă integrală, în cuantum de 40 % din indemnizația de concediere prevăzută pentru lucrătorii cu asigurare suplimentară (care, în ceea ce privește entitățile publice de utilitate publică sau care sunt subvenționate de stat, astfel cum este intimatul în calitatea sa de persoană juridică de drept privat, nu poate depăși suma maximă de 15 000 de euro), prin compensarea acesteia cu remunerația redusă percepută în perioada de plasare în rezerva de forță de muncă, este corespunzătoare și necesară pentru realizarea obiectivului amintit mai

9 Nómos 4038/2012: Epeígouses rythmíseis pou aforoún tin efarmogí tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (Legea 4038/2012 privind măsuri de urgență referitoare la punerea în aplicare a cadrului de strategie bugetară pe termen mediu 2012-2015) din 2 februarie 2012 (FEK A' 14).

sus, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) și cu articolul 6 alineatul (1) [al doilea paragraf] litera (a) din Directiva 2000/78, luând în considerare că, în orice alt caz, personalul în cauză ar fi obținut această indemnizație redusă conform legislației muncii în vigoare, citată anterior, atât în caz de demisie, cât și în caz de concediere de către entitatea la care era încadrat în muncă?"

25. AB, OAKA, guvernul elen, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise și au răspuns în termenul acordat la întrebările adresate de Curte pentru care s-a solicitat răspuns scris.

IV. Analiză

26. Prin intermediul întrebărilor preliminare formulate, instanța de trimitere solicită în esență Curții să declare dacă articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia angajații din sectorul public care îndeplinesc în timpul unei perioade determinate condițiile pentru a primi o pensie pentru limită de vârstă integrală sunt plasați sub regimul de rezervă a forței de muncă, care determină o scădere a remunerației lor și are ca efect reducerea sau chiar eliminarea indemnizației de concediere la care ar fi avut dreptul la încetarea raportului lor de muncă.

27. Amintim că articolul 34 alineatul 1 litera c), alineatul 3 primul paragraf și alineatul 4 din Legea 4024/2011 instituie regimul rezervei de forță de muncă pentru lucrătorii angajați cu contract de muncă de drept privat pe durată nedeterminată de stat, de autoritățile locale, de persoanele juridice de drept public și de persoanele juridice de drept privat care țin de sectorul public în sens larg, pentru o perioadă de cel mult doi ani (de la 1 ianuarie 2012 la 31 decembrie 2013), pe baza criteriului proximității față de îndeplinirea condițiilor pentru a beneficia de pensia pentru limită de vârstă integrală, cu alte cuvinte atunci când lucrătorul îndeplinește la un anumit moment din această perioadă condițiile pentru a dobândi dreptul la pensie integrală, care corespunde unui număr de 35 de ani de cotizare.

28. Instanța de trimitere precizează că, în această perioadă și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare, persoanele plasate sub regimul rezervei de forță de muncă sunt supuse unei reduceri drastice a remunerației, fără a fi însă obligate să lucreze pentru entitatea publică în cauză. În plus, se efectuează o compensare între indemnizația de concediere la care aceste persoane ar fi avut dreptul și remunerația redusă pe care o primesc în perioada în care rămân supuse acestui regim. Se consideră că admiterea lor în regimul menționat constituie o notificare prealabilă de concediere. Prin urmare, înțelegem că, în cadrul regimului rezervei de forță de muncă, lucrătorul este concediat, însă concedierea sa va deveni efectivă numai atunci când va putea beneficia de pensie pentru limită de vârstă integrală. Aceasta explică faptul că remunerațiile plătite în această perioadă se impută asupra cuantumului indemnizației de concediere.

29. Pentru a răspunde la întrebările adresate de instanța de trimitere, trebuie să se verifice dacă reglementarea națională în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă aceasta instituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă, care poate fi eventual justificat în raport cu articolul 6 din directiva menționată.

30. În ceea ce privește, în primul rând, aspectul dacă reglementarea națională în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, atât din titlul și din preambulul său, cât și din conținutul și din finalitatea directivei menționate rezultă că aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă", oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din aceasta, printre care se

numără vârsta [10].

31. În plus, din articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 rezultă că aceasta se aplică, în cadrul competențelor conferite Uniunii, „tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice”, în ceea ce privește „condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare”.

32. Întrucât prevede că contractul de muncă de drept privat pe durată nedeterminată al angajaților din cadrul entităților în cauză încetează în temeiul legii și de drept atunci când acești angajați îndeplinesc condițiile care dau dreptul la pensionare pentru limită de vârstă integrală și plasează angajații respectivi într-o rezervă de forță de muncă în așteptarea îndeplinirii acestor condiții, trebuie să se considere că reglementarea națională în discuție în litigiul principal instituie norme referitoare la „condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare”, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78.

33. În aceste condiții, reglementarea națională în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al directivei menționate.

34. În ceea ce privește, în al doilea rând, problema dacă reglementarea națională în discuție în litigiul principal instituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă, în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, trebuie amintit că, potrivit acestei dispoziții, „prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1” din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din directiva menționată prevede că, în sensul alineatului (1) din acest articol, o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din aceeași directivă. În temeiul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78, o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită vârstă, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.

35. În speță, amintim că articolul 34 alineatul 3 primul paragraf din Legea 4024/2011 prevede că contractul de muncă de drept privat pe durată nedeterminată al angajaților din cadrul entităților vizate încetează atunci când acești angajați îndeplinesc condițiile care dau dreptul la pensionarea pentru limită de vârstă integrală, făcând referire în această privință la o afiliere la sistemul de asigurări sociale de 35 de ani, cu condiția ca acest drept să fie dobândit, în conformitate cu dispozițiile relevante, înainte de data de 31 decembrie 2013 inclusiv. Făcând referire la această condiție de afiliere, Legea 4024/2011 se întemeiază pe un criteriu aparent neutru, care poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru lucrătorii care, din cauza realizării unui număr de ani de muncă ce corespunde cu 35 de ani de afiliere la sistemul de asigurări sociale, aparțin unei categorii de lucrători cu vârsta aproape de pensie și sunt, așadar, cei mai în vârstă. Prin faptul că impune acestei categorii de lucrători, pe baza unui asemenea criteriu, plasarea într-un regim de rezervă a forței de muncă, Legea 4024/2011 le impune acestora din urmă un tratament mai puțin favorabil decât cel rezervat tuturor lucrătorilor care continuă să își desfășoare activitatea profesională în condiții normale.

36. În consecință, întrucât se întemeiază în mod indirect pe un criteriu legat de vârstă, Legea 4024/2011 ar putea, la prima vedere, să instituie o discriminare indirectă pe motive de vârstă, în sensul dispozițiilor articolului 1 coroborat cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78.

10 A se vedea printre altele Hotărârea din 2 aprilie 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punctul 20 și jurisprudența citată).

37. Astfel fiind, existența unei discriminări indirecte presupune, în opinia noastră, ca diferența de tratament invocată să se întemeieze numai pe un criteriu aparent neutru susceptibil să determine un dezavantaj special pentru persoane de o anumită vârstă, iar nu și pe un criteriu legat în mod direct de vârstă. Or, atât din decizia de trimitere, cât și din observațiile prezentate Curții rezultă că un angajat precum reclamantul din litigiul principal trebuie să îndeplinească condiția de a fi împlinit vârsta de 58 de ani, astfel cum rezultă din articolul 10 alineatul 1 din Legea 825/1978, pentru a putea beneficia de o pensie pentru limită de vârstă integrală. Rezultă că plasarea unui angajat sub regimul rezervei de forță de muncă impune de asemenea ca acesta să îndeplinească condiția de a fi împlinit vârsta minimă de 58 de ani între 1 ianuarie 2012 și 31 decembrie 2013. Întrucât referirea la condițiile care dau dreptul la pensionare pentru limită de vârstă integrală implică în mod necesar o trimitere la articolul 10 alineatul 1 din Legea 825/1978, care prevede o condiție de vârstă, considerăm că este stabilit caracterul direct al discriminării pe motive de vârstă. Împrejurarea că această condiție de vârstă se alătură condiției referitoare la o durată a cotizării de 35 de ani nu schimbă nimic, întrucât ceea ce contează pentru a califica tratamentul diferențiat este că regimul rezervei de forță de muncă nu pare să se poată aplica angajaților care nu au împlinit vârsta minimă de 58 de ani în perioada relevantă. Cu alte cuvinte, regimul rezervei de forță de muncă nu poate privi decât lucrători care au împlinit vârsta minimă de 58 de ani între 1 ianuarie 2012 și 31 decembrie 2013, cu condiția să fi efectuat cel puțin 35 de ani de cotizare.

38. Din cele de mai sus rezultă că angajații sunt plasați sub regimul rezervei de forță de muncă în temeiul a două condiții cumulative, dintre care una este legată în mod direct de vârstă.

39. În consecință, trebuie să se constate că reglementarea națională în discuție în litigiul principal, în măsura în care prevede că angajații care nu numai că au cumulat 35 de ani de afiliere la sistemul de asigurări, dar au și împlinit vârsta minimă de 58 de ani între 1 ianuarie 2012 și 31 decembrie 2013 sunt plasați sub regimul rezervei de forță de muncă, se întemeiază pe un criteriu care este în mod indisociabil legat de vârsta acestor angajați. Întrucât împlinirea de către un angajat a vârstei stabilite de această reglementare pentru pensionarea pentru limită de vârstă implică, împreună cu condiția referitoare la 35 de ani de contribuție, plasarea sa sub regimul rezervei de forță de muncă, trebuie să se considere că această reglementare impune în mod direct un tratament mai puțin favorabil lucrătorilor care au împlinit această vârstă în raport cu ansamblul celorlalte persoane în activitate. Prin urmare, o astfel de reglementare instituie o discriminare directă pe motive de vârstă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 [11].

40. În opinia noastră, împrejurarea că condiția privind vârsta de 58 de ani nu figurează în mod expres în dispozițiile legislației naționale care instituie regimul rezervei de forță de muncă, ci figurează la articolul 10 alineatul 1 din Legea 825/1978, nu se opune constatării potrivit căreia acest regim instituie o discriminare directă pe motive de vârstă. Ceea ce contează este faptul că, raportându-se la criteriul proximității față de îndeplinirea condițiilor pentru a beneficia de pensia pentru limită de vârstă integrală, articolul 34 alineatul 3 primul paragraf din Legea 4024/2011 face trimitere în mod necesar la legislația națională care prevede, drept condiție pentru obținerea unei asemenea pensii integrale, că un lucrător trebuie să fi împlinit vârsta de 58 de ani. În plus, faptul că plasarea sub regimul rezervei de forță de muncă nu privește toți angajații care au împlinit vârsta minimă de 58 de ani în perioada în cauză, ci numai, în cadrul acestei categorii de angajați, pe cei care au cumulat 35 de ani de contribuție nu ni se pare contrar constatării potrivit căreia acest regim determină o discriminare directă pe motive de vârstă.

11 A se vedea prin analogie Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punctele 48 și 51), în care Curtea a constatat existența unei diferențe de tratament fondată *în mod direct* pe vârstă în privința unei reglementări naționale în temeiul căreia sunt considerate ca fiind valabile clauzele de pensionare obligatorie care figurează în convențiile colective și care impun, ca unice condiții, ca lucrătorul să fi împlinit limita de vârstă pentru pensionare, stabilită de reglementarea națională la 65 de ani, *și să îndeplinească celelalte criterii în materie de securitate socială pentru a putea avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv*.

41. Aceste precizări fiind făcute, subliniem totuși că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor dreptului intern, această misiune revenind instanțelor naționale competente [12].

42. În consecință, revine în definitiv instanței de trimitere, singura competentă să aprecieze faptele în discuție în litigiul principal și să interpreteze legislația națională aplicabilă, sarcina de a verifica dacă plasarea sub regimul rezervei de forță de muncă îndeplinește într-adevăr cele două condiții cumulative menționate mai sus și să desprindă din aceasta consecințele adecvate în ceea ce privește caracterul direct sau indirect al tratamentului diferențiat pe motive de vârstă.

43. În ceea ce privește, în al treilea rând, problema dacă acest tratament diferențiat poate fi justificat, trebuie amintit că articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 permite statelor membre să prevadă, fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2) din aceasta, că un anumit 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”.

44. Articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 permite statelor membre să instituie în dreptul național dispoziții care prevăd diferențe de tratament întemeiate pe vârstă și care se încadrează în special în categoria discriminărilor directe, astfel cum este definită la articolul 2 alineatul (2) litera (a) din directivă. Întrucât constituie o excepție de la principiul interzicerii discriminărilor, această posibilitate este însă strict încadrată de condițiile prevăzute chiar la articolul 6 alineatul (1) din această directivă [13].

45. Trebuie amintit și că statele membre dispun de o marjă de apreciere considerabilă nu numai în ceea ce privește alegerea urmăririi unui obiectiv determinat printre altele în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv [14].

46. Instanța de trimitere arată că din expunerea de motive a Legii 4024/2011 reiese că regimul rezervei de forță de muncă urmărește să asigure punerea în aplicare a angajamentelor asumate de Republica Elenă față de creditorii săi și că trebuie, în acest scop, să obțină rezultate organizatorice, operaționale și bugetare imediate către obiectivul strategic de redresare a finanțelor publice. Potrivit aceleiași expuneri de motive, acest obiectiv trebuie urmărit asigurându-se că majoritatea lucrătorilor supuși regimului rezervei de forță de muncă nu sunt totuși lipsiți de loc de muncă, ci beneficiază de siguranța pensionării, că personalul din administrația publică și din sectorul public în sens larg nu este expus unor perturbări majore și că entitățile din sectorul public nu sunt, în marea majoritate a cazurilor, grevate de plata unor indemnizații de concediere, ceea ce ar avea efecte deosebit de prejudiciabile pe plan bugetar.

47. Astfel cum indică instanța de trimitere, obiectivul regimului rezervei de forță de muncă este, așadar, de a răspunde necesității de a reduce cheltuielile cu salariile în conformitate cu acordul încheiat între Republica Elenă și creditorii săi, precum și de a redresa finanțele publice și pe cele din sectorul public în sens larg pentru a face față crizei economice și financiare acute prin care a trecut acest stat membru.

12 A se vedea printre altele Hotărârea din 28 februarie 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131, punctul 50).

13 A se vedea Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, punctul 62).

14 A se vedea printre altele Hotărârea din 19 iulie 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punctul 31 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea din 27 februarie 2020, Land Sachsen-Anhalt (Remunerarea funcționarilor și judecătorilor) (C-773/18-C-775/18, EU:C:2020:125, punctul 42 și jurisprudența citată).

48. Potrivit guvernului elen, regimul rezervei de forță de muncă răspunde necesității de a restrânge cheltuielile cu salariile și de a raționaliza funcția publică, precum și sectorul public în sens larg, permițând în același timp lucrătorilor care fac parte din acesta să își asigure nevoile vitale până când primesc pensia integrală. Ținând seama de criza bugetară excepțională cu care s-a confruntat Republica Elenă, acest stat membru arată că regimul respectiv urmărește obiective de interes public superior, cum ar fi redresarea cheltuielilor publice, precum și raționalizarea și reducerea sectorului public, asigurându-se în același timp că nu se aduce atingere nucleului dur al drepturilor individuale și sociale ale persoanelor plasate în rezerva de forță de muncă.

49. Guvernul elen adaugă că din expunerea de motive a Legii 4024/2011 reiese că obiectivul urmărit de regimul rezervei de forță de muncă nu este numai de natură bugetară, ci privește și raționalizarea și reducerea funcției publice și a sectorului public în sens larg, precum și restructurarea serviciilor sale, acest obiectiv fiind direct legat de politica de ocupare a forței de muncă.

50. Guvernul elen precizează de asemenea că, în măsura în care, din decizia de trimitere, reiese că personalul angajat în temeiul unui raport de muncă salariat de drept privat pe durată nedeterminată poate fi concediat în orice moment de organismul angajator, plasarea unei părți din personal sub regimul rezervei de forță de muncă a permis, evitând concedierea imediată a angajaților în cauză, menținerea unui nivel ridicat de încadrare în muncă.

51. În plus, obiectivul care constă în stabilirea unei structuri echilibrate de vârstă între angajații tineri și angajații mai în vârstă ar fi fost de asemenea atins, întrucât măsura în discuție în litigiul principal privea personalul care îndeplinea condiția proximității față de data de dobândire a dreptului la pensie.

52. Având în vedere aceste elemente și pentru a aprecia caracterul legitim al obiectivului urmărit de reglementarea națională în discuție în litigiul principal, subliniem că Curtea a statuat deja că invocarea simultană a mai multor obiective, care fie au legătură unele cu altele, fie sunt clasificate în ordinea importanței, nu constituie un obstacol în calea existenței unui obiectiv legitim, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 [15].

53. În plus, potrivit unei jurisprudențe constante, dreptul Uniunii nu se opune ca statele membre să țină seama de considerente bugetare, în paralel cu considerente de ordin politic, social sau demografic, atât timp cât prin aceasta statele respectă în special principiul general al interzicerii discriminărilor pe motive 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, numai astfel de considerente nu pot reprezenta un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 [16]. Pe de altă parte, împrejurarea că contextul național este caracterizat de o criză economică acută nu autorizează un stat membru să priveze de efect util dispozițiile directivei menționate [17].

54. Curtea a statuat recent, în privința unei reglementări naționale care făcea parte, într-un context economic general, dintre măsurile necesare pentru a reduce deficitele excesive ale administrației publice italiene și care urmărea să evite un cumul al salariilor și al pensiilor pentru limită de vârstă provenite din fonduri publice, că obiectivul reducerii efective a cheltuielilor publice este susceptibil să influențeze natura sau întinderea măsurilor de protecție a încadrării în muncă, însă nu poate constitui, în sine, un obiectiv legitim [18].

15 A se vedea printre altele Hotărârea din 2 aprilie 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punctul 33 și jurisprudența citată).

16 A se vedea printre altele Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler (C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctele 73 și 74), Hotărârea din 8 mai 2019, Leitner (C-396/17, EU:C:2019:375, punctul 43), precum și Hotărârea din 2 aprilie 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punctul 34).

17 A se vedea Hotărârea din 21 decembrie 2016, AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, punctul 106).

18 A se vedea Hotărârea din 2 aprilie 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punctul 35).

55. În general, observăm că, în contextul propriu prezentei cauze, obiectivul care constă în asigurarea raționalizării bugetare a statului prin reducerea cheltuielilor publice ale acestuia nu poate fi disociat de obiectivele de interes general urmărite de Uniune, și anume cele care constau în asigurarea disciplinei bugetare a statelor membre a căror monedă este euro și în garantarea stabilității financiare a zonei euro [19].

56. Adăugăm că Republica Elenă dispunea de o marjă de apreciere relativ restrânsă în măsura în care era obligată să reducă cheltuielile salariale din sectorul public în conformitate cu cerințele creditorilor săi pentru a face față crizei economice și financiare acute prin care trecea și în temeiul recomandărilor și al deciziilor adoptate de Uniune în vederea consolidării și a aprofundării supravegherii bugetare, precum și pentru a pune acest stat membru în întârziere pentru luarea măsurilor de reducere a deficitului considerate necesare pentru remedierea situației de deficit excesiv [20].

57. Prin urmare, autoritățile elene trebuiau să adopte măsuri pentru a pune politica lor economică și bugetară în concordanță cu obiectivele generale ale uniunii economice și monetare, eliminând orice risc de punere în pericol a funcționării acesteia din urmă [21]. Din această perspectivă, Republica Elenă era invitată, printre altele, „să reducă cheltuielile cu salariile în sectorul public” [22].

58. În ceea ce privește obiectivul care constă pentru statul angajator în reducerea cheltuielilor salariale din sectorul public, amintim că Curtea a declarat că obiectivele care pot fi considerate „legitime” în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 și, în consecință, de natură să justifice să se deroge de la principiul interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă, sunt obiective de politică socială, precum cele legate de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale [23]. Prin interesul general pe care îl prezintă, aceste obiective legitime se disting de motivele pur individuale specifice situației angajatorului, precum reducerea costurilor sau îmbunătățirea competitivității, fără a fi totuși posibil să se excludă ca o dispoziție națională să acorde angajatorilor un anumit grad de flexibilitate pentru atingerea acestor obiective legitime [24].

59. Contrar celor susținute de AB, reducerea cheltuielilor cu salariile ale unei persoane juridice de drept privat care face parte din sectorul public, în contextul unei crize economice și financiare acute prin care trecea Republica Elenă, nu poate fi analizată ca reprezentând un motiv pur individual, și anume numai în beneficiul angajatorului, nu numai pentru că punerea în aplicare a unor măsuri de raționalizare bugetară era, astfel cum am arătat anterior, indispensabilă pentru stabilitatea zonei euro, ci și pentru că era vorba despre viabilitatea însăși a sectorului public și despre continuitatea misiunilor de interes general asigurate de organismele care fac parte din acesta din urmă.

60. Obiectivul reducerii cheltuielilor publice, astfel cum este urmărit de statul angajator, care se poate traduce printr-o reducere a cheltuielilor cu salariile în sectorul public, constituie, în consecință, un obiectiv de interes general în măsura în care permite concilierea menținerii unui serviciu public de calitate cu respectarea constrângerilor bugetare impuse statului. În aceste condiții, un asemenea

19 A se vedea Hotărârea din 3 mai 2017, Sotiropoulou și alții/Consiliul (T-531/14, nepublicată, EU:T:2017:297, punctul 89).

20 A se vedea Hotărârea din 3 mai 2017, Sotiropoulou și alții/Consiliul (T-531/14, nepublicată, EU:T:2017:297, punctul 73).

21 A se vedea în special Recomandarea Consiliului către Grecia din 16 februarie 2010 pentru a pune capăt neconcordanței cu orientările generale ale politicilor economice în Grecia și a îndepărta riscul de punere în pericol a bunei funcționări a uniunii economice și monetare (JO 2010, L 83, p. 65).

22 A se vedea recomandarea citată la nota de subsol anterioară [punctul 1 litera (a)]. A se vedea de asemenea în același sens Decizia Consiliului din 16 februarie 2010 de notificare a Greciei să ia măsurile de reducere a deficitului considerate necesare pentru remedierea situației de deficit excesiv (JO 2010, L 83, p. 13).

23 A se vedea în acest sens Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, punctul 49).

24 A se vedea printre altele Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler (C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctul 52, precum și jurisprudența citată).

obiectiv de interes general nu este suficient în sine pentru a justifica un tratament diferențiat pe motive de vârstă în temeiul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 în cazul în care nu este însoțit de preocupări care țin de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale [25].

61. Rezultă că obiectivul reducerii cheltuielilor publice care se exprimă prin urmărirea unei reduceri a cheltuielilor sale cu salariile de către statul angajator trebuie să coincidă, în cadrul unor considerații legate de politica de ocupare a forței de muncă și de cea privind piața muncii din statul membru în cauză, cu alte obiective, precum acela al favorizării angajării în muncă și al stabilirii unei structuri echilibrate de vârstă între angajații tineri și angajații mai în vârstă [26].

62. Subliniem, în această privință, că regimul rezervei de forță de muncă se înscrie într-un ansamblu de măsuri prin care se urmărește reorganizarea sectorului public într-o optică de raționalizare a finanțelor publice și de reducere a cheltuielilor. Republica Elenă a instituit în acest cadru bugetar constrângător o politică de ocupare a forței de muncă în cadrul sectorului public prin care a urmărit să concilieze, pe de o parte, necesitatea de a reduce cheltuielile salariale din sectorul public și, pe de altă parte, necesitatea de a menține un nivel de ocupare a forței de muncă ridicat, precum și o structură echilibrată de vârstă în cadrul sectorului public. Or, promovarea unui nivel de ocupare a forței de muncă ridicat reprezintă una dintre finalitățile urmărite de Uniune [27]. În consecință, măsurile care permit creșterea ratei de ocupare a forței de muncă [28] sau, cel puțin, nedeteriorarea acesteia urmăresc un „obiectiv legitim”, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Aceasta este situația măsurilor care urmăresc stabilirea unei structuri echilibrate de vârstă între angajații tineri și angajații mai în vârstă [29].

63. Analizat din perspectiva politicii de ocupare a forței de muncă în sectorul public, regimul rezervei de forță de muncă ne pare, așadar, să urmărească un „obiectiv legitim” în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

64. Arătăm, în plus, că Curtea a statuat că încetarea automată a contractelor de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile referitoare la vârstă și la stagiul de cotizare pentru a beneficia de acordarea drepturilor la pensie face parte, de mult timp, din dreptul muncii al numeroase state membre și este de largă utilizare în cadrul raporturilor de muncă. Acest mecanism are la bază un echilibru între considerații de ordin politic, economic, social, demografic și/sau bugetar și depinde de decizia de a prelungi durata vieții active a lucrătorilor sau, dimpotrivă, de a prevedea ieșirea la pensie mai rapidă a acestora [30].

65. Așa cum a statuat Curtea în privința clauzelor de încetare automată a contractelor de muncă ale angajaților care au împlinit vârsta de pensionare [31], considerăm că obiective de natura celor invocate de Republica Elenă trebuie, în principiu, să fie considerate ca justificând „în mod obiectiv și rezonabil”, „în cadrul dreptului național”, după cum prevede articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, un tratament diferențiat bazat pe vârstă, precum cel conținut în reglementarea națională în discuție în litigiul principal.

25 A se vedea în această privință Concluziile avocatului general Mengozzi prezentate în cauza Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2109), potrivit căruia „este clar că, atunci când angajatorul este o administrație publică, obiectivul reducerii costurilor răspunde de regulă unui obiectiv de interes general, în aceeași măsură ca cele prevăzute la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Numai această considerație nu este însă suficientă, în opinia noastră, pentru a afirma că un astfel de obiectiv face parte dintre obiectivele legitime admise de această dispoziție. Într-adevăr, potrivit acestei logici, orice tratament diferențiat pe motive de vârstă care permite o reducere a cheltuielilor publice ar fi, doar din acest motiv, justificabil în temeiul articolului 6 alineatul (1) din directivă” (punctul 48).

26 A se vedea printre altele Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler (C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctele 50 și 53).

27 A se vedea printre altele Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 64).

28 A se vedea Hotărârea din 19 iulie 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punctele 32 și 33).

29 A se vedea printre altele Hotărârea din 2 aprilie 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punctul 38 și jurisprudența citată).

30 A se vedea printre altele Hotărârea din 28 februarie 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131, punctul 24 și jurisprudența citată).

31 A se vedea printre altele Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 66).

66. Astfel, regimul rezervei de forță de muncă este rezultatul unei alegeri efectuate de Republica Elenă, constând în plasarea într-un proces de încetare a contractului lor de muncă a angajaților care se pregătesc să primească un venit alternativ la sfârșitul carierei lor profesionale. În contextul unei crize economice și financiare acute care a afectat Republica Elenă, acest stat membru a dorit să evite obligarea angajatorilor să concedieze lucrători care fac parte din alte categorii, păstrând astfel menținerea locului de muncă, în special pentru cei mai tineri. Deși se înscrie într-o politică de reducere a cheltuielilor publice, regimul rezervei de forță de muncă răspunde astfel și unor preocupări care țin de politica ocupării forței de muncă.

67. Trebuie să se examineze, în prezent, dacă, în cadrul marjei largi de apreciere recunoscute statelor membre și amintite la punctul 43 din prezentele concluzii, mijloacele puse în aplicare pentru realizarea obiectivului de politică a ocupării forței de muncă urmărit de reglementarea națională în discuție în litigiul principal sunt corespunzătoare și necesare.

68. *Primo*, regimul rezervei de forță de muncă pare să constituie un mijloc corespunzător pentru realizarea unui asemenea obiectiv.

69. Astfel, ținând seama de faptul că contractele de muncă ale angajaților în cauză puteau fi reziliate în orice moment de angajatorul lor, rezultă că adoptarea măsurii referitoare la rezerva de forță de muncă a permis evitarea intrării în șomaj a acestor angajați. Adăugăm că alegerea făcută de legiuitorul elen de a supune o categorie a personalului aproape de pensionare regimului rezervei de forță de muncă a permis, în mod cert, evitarea intrării în șomaj a altor categorii de personal.

70. În paralel, concentrându-se pe acea parte a personalului care îndeplinea condiția proximității față de data de dobândire a dreptului la pensie, regimul rezervei de forță de muncă constituie un mijloc corespunzător de realizare a obiectivului care constă în stabilirea unei structuri echilibrate de vârstă între angajații tineri și angajații mai în vârstă, favorizând menținerea încadrării în muncă a celor mai tineri, mai ales într-un context în care noile angajări erau înghețate. Considerăm că, având în vedere imperativul reducerii costurilor salariale, o politică care constă în menținerea încadrării în muncă a tinerilor salariați prin supunerea salariaților mai în vârstă regimului rezervei de forță de muncă nu este fundamental diferită de o politică de pensionare obligatorie la o anumită vârstă pentru a promova angajarea tinerilor.

71. Subliniem de asemenea că Curtea a admis deja caracterul adecvat pentru atingerea unui obiectiv de politică a ocupării forței de muncă al unei măsuri care constă în restrângerea acordării unei indemnizații speciale de concediere la categoria lucrătorilor care nu vor beneficia la data concedierii de o pensie pentru limită de vârstă în cadrul sistemului general de pensii [32].

72. Având în vedere aceste elemente, măsura în discuție în litigiul principal poate constitui, în opinia noastră, un instrument adecvat pentru optimizarea gestiunii personalului într-un context în care entitățile din sectorul public trebuiau să facă față unei crize economice și financiare importante, menținând totodată un serviciu public de calitate [33] și păstrând, pe cât posibil, nivelul de ocupare a forței de muncă în sectorul public.

73. *Secundo*, suntem de părere că regimul rezervei de forță de muncă nu depășește ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivul legitim de politică a ocupării forței de muncă care este urmărit de Republica Elenă.

32 A se vedea Hotărârea din 26 februarie 2015, Ingeniørforeningen i Danmark (C-515/13, EU:C:2015:115, punctul 27).

33 A se vedea Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler (C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctul 50). Din acest punct de vedere, regimul rezervei de forță de muncă constituie un instrument de gestionare a personalului angajat în sectorul public pentru a asigura, într-un context bugetar constrângător, viabilitatea acestui sector și continuitatea misiunilor de interes general efectuate de organismele care îl compun.

74. În acest cadru, este necesar să se examineze dacă măsura în discuție permite îndeplinirea unui asemenea obiectiv, fără a aduce atingere în mod excesiv intereselor legitime ale angajaților afectați [34].

75. Revine autorităților competente ale statelor membre sarcina să găsească un echilibru just între diferitele interese implicate [35]. Astfel, pentru a stabili dacă o măsură precum cea în discuție în litigiul principal depășește cadrul a ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivului urmărit și aduce atingere în mod excesiv intereselor angajaților vizați de această măsură, este necesar să se analizeze măsura în cauză în contextul normativ în care se încadrează și să se ia în considerare atât prejudiciul pe care îl poate produce persoanelor respective, cât și beneficiile pe care le aduce societății în general și membrilor individuali ai acesteia [36].

76. Pe de altă parte, interdicția discriminării pe motive de vârstă trebuie interpretată în lumina dreptului la muncă recunoscut la articolul 15 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Prin urmare, trebuie acordată o atenție deosebită implicării lucrătorilor în vârstă în viața profesională și, prin aceasta, în viața economică, culturală și socială. Menținerea acestor persoane în viața activă favorizează, printre altele, diversitatea la încadrarea în muncă. Interesul reprezentat de menținerea în activitate a respectivelor persoane trebuie însă luat în considerare cu respectarea celorlalte interese, eventual divergente [37].

77. Prin urmare, trebuie să se stabilească dacă legiuitorul elen, în exercitarea marjei largi de apreciere de care dispune în materie de politică a ocupării forței de muncă, a reușit să atingă un echilibru, în voința sa de a raționaliza sectorul public, între diferitele interese implicate.

78. În ceea ce privește beneficiile care rezultă din regimul rezervei de forță de muncă, acestea din urmă pot consta în a permite entităților din sectorul public să continue să își asigure misiunea și să își îmbunătățească eficacitatea într-un context de austeritate bugetară și de reducere a cheltuielilor salariale [38].

79. În plus, astfel cum am arătat anterior, acest regim constituie un instrument de gestionare a personalului care este pus la dispoziția entităților din sectorul public pentru ca acestea din urmă să nu recurgă, într-un context de austeritate bugetară și de reducere a cheltuielilor cu salariile, la concedieri economice. În examinarea caracterului necesar al măsurii în discuție în litigiul principal în raport cu obiectivele urmărite, este clar că trebuie să se țină seama de contextul de criză economică și financiară acută în care a fost luată măsura [39]. Pe de altă parte, aspectul dacă, într-un asemenea context, această măsură este preferabilă măsurilor alternative are legătură cu necesitatea măsurii respective [40]. Având în vedere acest context specific, considerăm că, în raport cu obiectivul de menținere a ocupării forței de muncă, o măsură precum cea în discuție în litigiul principal constituia o alternativă preferabilă în raport cu recurgerea la măsurile de plasare în șomaj nu numai a angajaților apropiați de vârsta de pensionare, ci și a altor categorii de personal.

34 A se vedea în acest sens Hotărârea din 12 octombrie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punctul 32).

35 A se vedea printre altele Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 71), și Hotărârea din 2 aprilie 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punctul 43).

36 A se vedea printre altele Hotărârea din 5 iulie 2017, Fries (C-190/16, EU:C:2017:513, punctul 53 și jurisprudența citată).

37 A se vedea printre altele Hotărârea din 2 aprilie 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punctul 44 și jurisprudența citată).

38 A se vedea prin analogie, în ceea ce privește administrația publică europeană, Hotărârea din 14 decembrie 2018, FV/Consiliul (T-750/16, EU:T:2018:972, punctul 120).

39 A se vedea în special, pentru o luare în considerare a contextului de criză economică persistentă și de creștere economică scăzută, Hotărârea din 19 iulie 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punctul 42).

40 *Idem.*

80. În ceea ce privește prejudiciul cauzat angajaților, din decizia de trimitere reiese că plasarea sub regimul rezervei de forță de muncă a unei părți a personalului are pentru acesta consecințe nefavorabile în ceea ce privește remunerarea și indemnizația de concediere. Astfel, în temeiul articolului 34 alineatul 1 litera c) din Legea 4024/2011, remunerația personalului plasat sub acest regim se reduce la 60 % din salariul de bază pe care îl primea, cu pierderea eventualei majorări salariale sau a promovării în perioada plasării în rezerva de forță de muncă, precizându-se că acest personal nu mai este obligat să lucreze în cadrul entității în cauză.

81. Pe de altă parte, plasarea sub regimul rezervei de forță de muncă determină eliminarea, în temeiul articolului 34 alineatul 1 litera e) din Legea 4024/2011, în întregime sau în parte, a indemnizației prevăzute la articolul 8 al doilea paragraf din Legea 3198/1955, stabilite în caz de concediere sau de plecare a salariatului ca urmare a îndeplinirii condițiilor pentru a beneficia de pensia pentru limită de vârstă integrală.

82. În aceste condiții, trebuie arătat că regimul rezervei de forță de muncă conține măsuri de natură să atenueze efectele sale nefavorabile asupra angajaților în cauză, permițând în același timp acestora din urmă să își satisfacă nevoile de bază până când primesc pensia. Astfel, din decizia de trimitere reiese că legislația națională prevede măsuri de protecție pentru personalul care este supus acestui regim. Ea citează, în această privință, posibilitatea de a găsi un alt loc de muncă sau de a desfășura o activitate independentă fără a pierde dreptul de a primi partea din salariul de bază menționată mai sus, obligația entității sau, în lipsa acesteia, a agenției naționale pentru ocuparea forței de muncă de a plăti organismului de asigurări sociale competent până la pensionare contribuțiile sociale datorate de angajator și de salariat pe baza remunerației anterioare a acestuia din urmă, exceptarea de la regimul rezervei de forță de muncă pentru grupuri sociale vulnerabile care necesită protecție, posibilitatea de a transfera personalul în discuție în alte posturi publice în cadrul entităților din sectorul public, precum și luarea de măsuri cu privire la rambursarea unor împrumuturi obținute de personalul în discuție.

83. Pentru a-și susține punctul de vedere potrivit căruia măsura în discuție în litigiul principal nu impune o sarcină excesivă personalului plasat sub regimul rezervei de forță de muncă, guvernul elen evocă, pe lângă măsurile de protecție citate de instanța de trimitere, faptul că, în majoritatea cazurilor, din cauza vechimii sale în cadrul entității publice, angajatul respectiv a epuizat posibilitățile de majorare salarială și de promovare și, în consecință, majorarea salarială și promovarea nu sunt afectate.

84. Apreciem că măsurile de protecție menționate de instanța de trimitere și de guvernul elen permit atenuarea efectelor nefavorabile ale regimului rezervei de forță de muncă pentru angajați.

85. Luând în considerare aceste măsuri de protecție, caracterul temporar al acestui regim și împrejurarea că privește angajații care sunt pe punctul de a-și încheia viața profesională și cărora li se asigură primirea în termen scurt a unei pensii pentru limită de vârstă integrală, cu alte cuvinte un venit alternativ stabil și permanent [41], la finalul perioadei de plasare a lor sub regimul respectiv, apreciem că măsura în discuție în litigiul principal nu aduce atingere în mod excesiv pretențiilor legitime ale angajaților în cauză [42] și nu depășește, așadar, într-un context marcat de o criză economică și financiară acută, ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivul de politică a ocupării forței de muncă urmărit de legiuitorul național.

86. Rezultă că articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a), precum și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate, în opinia noastră, în sensul că nu se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia angajații din sectorul public care îndeplinesc în timpul unei perioade determinate condițiile pentru a primi o pensie pentru limită

41 A se vedea Hotărârea din 26 septembrie 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punctele 55 și 62).

42 A se vedea prin analogie, în ceea ce privește clauzele de încetare automată a contractelor de muncă, pentru motivul împlinirii de către salariat a vârstei de pensionare, Hotărârea din 12 octombrie 2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, punctele 47 și 48).

de vârstă integrală sunt plasați până la rezilierea contractului lor de muncă sub un regim de rezervă a forței de muncă, în măsura în care, pe de o parte, această reglementare urmărește un obiectiv legitim de politică a ocupării forței de muncă și, pe de altă parte, mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

V. Concluzie

87. Având în vedere toate considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Areios Pagos (Curtea de Casație, Grecia) după cum urmează:

Articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a), precum 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 interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia angajații din sectorul public care îndeplinesc în timpul unei perioade determinate condițiile pentru a primi o pensie pentru limită de vârstă integrală sunt plasați până la rezilierea contractului lor de muncă sub un regim de rezervă a forței de muncă, în măsură în care, pe de o parte, această reglementare urmărește un obiectiv legitim de politică a ocupării forței de muncă și, pe de altă parte, mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.