HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

16 ianuarie 2014*

„Trimitere preliminară — Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene — Articolul 45 TFUE — Directiva 2000/78/CE — Tratament diferențiat pe motive de vârstă — Stabilirea datei de referință pentru promovare în cadrul grilei salariale — Termen de prescripție — Principiul efectivității”

În cauza C-429/12,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Oberlandesgericht Innsbruck (Austria), prin deciziile din 28 august 2012 și din 16 august 2013, primite de Curte la 21 septembrie 2012 și, respectiv, la 22 august 2013, în procedura

Siegfried Pohl

împotriva

ÖBB-Infrastruktur AG,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, președinte de cameră, și domnii J. L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J.-C. Bonichot și A. Arabadjiev (raportor), judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: domnul M. Aleksejev, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 11 iulie 2013,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru domnul Pohl, de C. Schöffthaler și de U. Willi, Rechtsanwälte;

— pentru ÖBB-Infrastruktur AG, de C. Wolf, Rechtsanwalt;

— pentru guvernul austriac, de G. Hesse, în calitate de agent;

— pentru guvernul belgian, de M. Jacobs și de L. Van den Broeck, în calitate de agenți;

— pentru guvernul spaniol, de A. Rubio González, în calitate de agent;

— pentru Comisia Europeană, de V. Kreuschitz, de D. Martin și de F. Schatz, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: germana.

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

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea principiilor generale ale dreptului Uniunii privind egalitatea de tratament, interzicerea discriminării de orice fel pe motive de vârstă și protecția încrederii legitime, precum și a articolului 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), a articolului 45 TFUE și a Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Pohl, pe de o parte, și fostul său angajator, ÖBB-Infrastruktur AG (denumită în continuare „ÖBB”), pe de altă parte, cu privire la stabilirea, cu ocazia recrutării sale pe un post permanent la 1 iulie 1977, a datei de referință pentru promovare în cadrul grilei salariale aferente acestui post și la consecințele stabilirii acestei date în privința clasării sale în cadrul grilei menționate, precum și în privința calculului salariului și al pensiei pentru limită de vârstă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

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

4 Articolul 2 din această directivă, intitulat „Conceptul de discriminare”, prevede:

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

[...]”

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

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

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

[...]

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

[...]”

6 Potrivit articolului 6 alineatul (1) din aceeași directivă, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”:

„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;

[...]”

Dreptul austriac

7 Articolul 3 din Regulamentul din 1963 privind remunerațiile în cadrul căilor ferate [Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 (BGBl. 170/1963), denumit în continuare „BBO”], intitulat „Data de referință pentru promovare”, prevede:

„(1) Data de referință pentru promovare se stabilește – cu excepția perioadelor anterioare împlinirii vârstei de 18 ani și sub rezerva dispozițiilor restrictive ale alineatelor (4)-(7) – prin devansarea datei angajării:

a) cu perioadele menționate la alineatul (2), în integralitatea lor,

b) cu celelalte perioade, în proporție de 50 %.

(2) În conformitate cu alineatul (1) litera a), se consideră că precedă data angajării:

1. perioada acumulată într-un post, care reprezintă cel puțin jumătate din timpul prevăzut pentru lucrătorii cu normă întreagă aflați într-un raport de muncă în cadrul căilor ferate austriece. Același lucru este valabil și în cazul perioadei acumulate într-un post aferent unui raport de muncă în cadrul căilor ferate ale unui land sau în cadrul unor căi ferate private cărora li se aplică un regulament de serviciu comparabil cu regulamentul de serviciu al funcționarilor căilor ferate austriece.

[...]”

8 Articolul 1480 din Codul civil (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) prevede:

„Creanțelor privind prestații anuale restante, în special dobânzi, [...] li se aplică un termen de decădere de trei ani; dreptul în sine se prescrie prin neutilizare în termen de treizeci de ani.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

9 La 25 noiembrie 1974, domnul Pohl a fost angajat la societatea predecesoare în drept a ÖBB. El a fost recrutat de această societate pe un post permanent la 1 iulie 1977. Cu această ocazie, data de referință pentru promovarea domnului Pohl în cadrul grilei salariale aferente postului pe care îl ocupa a fost stabilită de societatea menționată la ziua de 12 noiembrie 1971. În acest scop, s-a considerat că perioadele de vechime în muncă la această societate precedă în integralitatea lor data recrutării. Celelalte perioade de vechime în muncă ulterioare vârstei de 18 ani la diferite întreprinderi situate în Austria au fost luate în considerare numai până la concurența a jumătate din durata lor. Perioadele de vechime în muncă anterioare vârstei de 18 ani nu au fost luate în considerare la stabilirea datei de referință.

10 După ce a fost pensionat temporar la 4 martie 2002, domnul Pohl a fost pensionat definitiv la 4 martie 2005. Ulterior ultimei sale promovări, care a avut loc la 1 ianuarie 2002, domnul Pohl a fost clasat în treapta de salarizare 15.

11 Printr-o acțiune formulată la 2 august 2011 împotriva ÖBB în fața Landesgericht Innsbruck (instanța de prim grad de jurisdicție din Innsbruck), domnul Pohl a solicitat să se constate că la 1 ianuarie 2002 a ajuns la treapta de salarizare 16. În subsidiar, el a solicitat ca ÖBB să fie obligată să îi plătească, începând de la 1 ianuarie 2002 până la 4 martie 2002, diferența de salariu dintre treapta 16 și treapta 15 și, începând de la 5 martie 2002, diferența dintre prestațiile de pensie pe care le-a primit și cele datorate în temeiul treptei 16.

12 Domnul Pohl susținea, în esență, că perioadele de vechime în muncă realizate anterior vârstei de 18 ani, precum și cele realizate ulterior vârstei de 18 ani și până la 24 noiembrie 1974 ar fi trebuit luate în considerare în totalitatea lor la stabilirea datei de referință pentru promovare în cadrul grilei salariale aferente postului pe care îl ocupa în cadrul ÖBB. Dacă aceste perioade de vechime în muncă ar fi fost luate în considerare pentru stabilirea datei de referință respective ar fi rezultat, în temeiul dispozițiilor pertinente ale Regulamentului din 1963 privind remunerațiile în cadrul căilor ferate, clasarea domnului Pohl în treapta de salarizare 16 anterior pensionării sale temporare la 4 martie 2002.

13 Acțiunea formulată de domnul Pohl a fost respinsă în primă instanță de Landesgericht Innsbruck.

14 Domnul Pohl a formulat apel împotriva acestei hotărâri la instanța de trimitere.

15 În ceea ce privește stabilirea datei de referință pentru promovarea domnului Pohl în cadrul grilei salariale, instanța de trimitere apreciază că trebuie să se facă o distincție în funcție de momentul în care acesta a împlinit vârsta de 18 ani. Excluderea perioadelor de vechime în muncă anterioare acestei date de la calculul datei de referință cu ocazia recrutării pe un post permanent ar putea constitui o discriminare directă pe motive de vârstă. Luarea în considerare a perioadelor de vechime în muncă numai până la concurența a jumătate din durata lor după împlinirea vârstei de 18 ani până la 24 noiembrie 1974 ar putea contraveni principiului general al dreptului Uniunii privind egalitatea de tratament, precum și interdicției discriminării care figurează la articolul 45 TFUE.

16 În plus, instanța de trimitere remarcă faptul că, în virtutea termenului de prescripție aplicabil în temeiul dreptului național, dreptul domnului Pohl de a solicita reevaluarea datei de referință este prescris. Instanța de trimitere deduce din acest fapt că, potrivit dreptului național, sunt prescrise și drepturile urmărite de domnul Pohl în speță pentru obținerea plății ulterioare a remunerației și a pensiei.

17 În aceste condiții, Oberlandesgericht Innsbruck a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Se opune dreptul Uniunii, în stadiul său actual, în special

1. principiul general al dreptului Uniunii privind egalitatea de tratament,

2. principiul general al interzicerii discriminării de orice fel pe motiv de vârstă în sensul articolului 6 alineatul (3) TUE și al articolului 21 din [cartă],

3. interdicția discriminării care rezultă din libera circulație a lucrătorilor prevăzută la articolul 45 TFUE,

4. Directiva [2000/78],

unei reglementări naționale, cuprinsă în parte într-o prevedere legală, în parte într-o convenție colectivă, care a fost preluată în mod consensual într-un contract individual de muncă, conform căreia, în cazul în care vechimea în muncă a lucrătorilor salariați din sectorul transportului feroviar a fost dobândită înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, nu se ia în calcul, iar, în cazul în care a fost dobândită după împlinirea vârstei de 18 ani, în măsura în care respectivul lucrător nu a lucrat la o întreprindere «cvasipublică» din țară sau chiar la angajatorul-pârât de pe teritoriul național, se ia în calcul numai pe jumătate, indiferent de competențele și de cunoștințele dobândite de lucrătorul salariat în mod concret?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare: este relevant pentru calcularea remunerației restante, ținând seama de vechimea în muncă neluată în calcul până în prezent (luându-se în calcul întreaga vechime în muncă dobândită înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, iar după împlinirea acestei vârste și până la începerea raportului de muncă dintre reclamant și pârâtă, cealaltă jumătate din vechimea în muncă dobândită anterior de reclamant), în conformitate cu dreptul Uniunii, faptul că vechimea în muncă a fost dobândită în perioada 1 decembrie 1965-24 noiembrie 1974, așadar, cu mult înainte de aderarea Republicii Austria la Uniune și de pronunțarea primei hotărâri referitoare la principiul dreptului Uniunii privind egalitatea de tratament?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare: se opune dreptul Uniunii, în stadiul său actual, în special principiul efectivității, unor dispoziții naționale privind prescripția extinctivă conform cărora dreptul unui lucrător salariat, ulterior pensionat, la plata ulterioară a remunerației și a pensiei care rezultă din calcularea, în sensul primei întrebări, în conformitate cu dreptul Uniunii, a vechimii în muncă dobândite în străinătate și înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, drept nerecunoscut lucrătorului de legislația națională și pe care acesta l-a putut invoca efectiv numai după pronunțarea Hotărârii din 30 noiembrie 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, Rec., p. I-10497), și a Hotărârii din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, Rep., p. I-5325), s-a prescris în totalitate?

4) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare: revine unui angajator din sectorul transportului feroviar, care dispune de mai mult de 40 000 de angajați și de o organizație ierarhică structurată pe mai multe niveluri și prezentă pe întregul teritoriu, în temeiul obligației de solicitudine care rezultă din dreptul Uniunii, în stadiul său actual, în special din efectul orizontal al principiului

general privind egalitatea de tratament și/sau din principiul nediscriminării care decurge din libera circulație a lucrătorilor, sarcina de a aduce la cunoștința angajaților săi și a reprezentanților acestora hotărârile Curții, care au fost publicate și în cotidiene naționale, din care rezultă că practica angajatorului de calculare a vechimii în muncă încalcă dreptul Uniunii și care pot avea ca efect, printre altele, obligația angajatorilor de a plăti ulterior remunerațiile datorate?"

18 Prin scrisoarea din 17 iulie 2013, instanța de trimitere a transmis Curții o ordonanță a Oberster Gerichtshof din 27 iunie 2013 prin care această instanță a hotărât să adreseze Curții mai multe întrebări preliminare care privesc o problematică similară celei în discuție în prezenta cauză.

19 În urma primirii acestei scrisori, Curtea a invitat instanța de trimitere să precizeze dacă dorește să își modifice sau să își retragă, în parte sau în totalitate, întrebările preliminare adresate prin ordonanța din 28 august 2012.

20 Ca răspuns la această cerere, prin decizia primită la grefa Curții la 22 august 2013, instanța de trimitere a adresat o întrebare preliminară suplimentară, care are următorul cuprins:

„Se opune dreptul Uniunii, în stadiul său actual, în special

1. Directiva [2007/78],

2. principiul general al efectivității,

3. principiul general al protecției încrederii legitime,

unei reglementări naționale de origine legislativă din 27 decembrie 2011, aplicabilă retroactiv începând de la 1 ianuarie 2004, care suprimă dreptul, întemeiat pe dreptul Uniunii și în special pe Hotărârea [Hütter, citată anterior], la luarea în considerare, fără discriminare pe motive de vârstă, a vechimii în muncă dobândite anterior vârstei de 18 ani, precum și dreptul la remunerație care rezultă din aceasta, prelungind în același timp cu un an, prin stabilirea unei noi date de referință pentru promovare, termenul care permite accesul la treapta superioară în cadrul fiecăreia dintre primele trei trepte de salarizare?"

Cu privire la a treia întrebare preliminară

21 Prin intermediul celei de a treia întrebări, la care trebuie să se răspundă în primul rând, instanța de trimitere solicită să se stabilească, în esență, dacă dreptul Uniunii, în special principiul efectivității, se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care supune unui termen de prescripție de 30 de ani, care începe să curgă de la data încheierii convenției pe baza căreia a fost stabilită data de referință pentru promovare sau de la momentul clasării într-o treaptă de salarizare eronată, dreptul unui salariat de a solicita o reevaluare a vechimii în muncă ce trebuie luată în considerare pentru stabilirea acestei date de referință.

22 Instanța de trimitere ridică în special problema dacă trebuie admis că acest termen de prescripție începe să curgă nu de la data încheierii convenției în cadrul căreia a fost stabilită data de referință sau de la momentul clasării într-o treaptă de salarizare eronată, ci de la datele la care au fost pronunțate Hotărârile citate anterior Österreichischer Gewerkschaftsbund și, respectiv, Hütter.

23 Rezultă dintr-o jurisprudență constantă că, în lipsa unei reglementări a Uniunii în materie, revine ordinii juridice interne din fiecare stat membru atribuția de a desemna instanțele competente și de a stabili modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor în justiție destinate să asigure protecția deplină a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii, cu condiția ca modalitățile menționate să nu fie mai puțin favorabile decât cele aplicabile unor acțiuni similare din dreptul intern (principiul

echivalenței) și, pe de altă parte, să nu facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (principiul efectivității) (a se vedea în special Hotărârea din 8 septembrie 2011, Q-Beef și Bosschaert, C-89/10 și C-96/10, Rep., p. I-7819, punctul 32 și jurisprudența citată).

24 În această privință, este necesar să se arate că dreptul Uniunii nu prevede norme referitoare la termenele stabilite pentru formularea unei acțiuni în ceea ce privește principiul egalității de tratament.

25 Rezultă că revine fiecărui stat membru vizat atribuția de a stabili, în cadrul ordinii sale juridice interne, o astfel de modalitate procedurală, sub rezerva respectării principiilor echivalenței și efectivității.

26 În ceea ce privește principiul echivalenței, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, acesta impune ca toate normele aplicabile acțiunilor să se aplice fără distincție atât acțiunilor întemeiate pe încălcarea dreptului Uniunii, cât și celor, similare, întemeiate pe nerespectarea dreptului intern (Hotărârea din 15 aprilie 2010, Barth, C-542/08, Rep., p. I-3189, punctul 19 și jurisprudența citată).

27 În speță, din dosarul prezentat Curții reiese că termenul de prescripție de 30 de ani prevăzut în dreptul național se aplică independent de faptul că încălcarea invocată privește dreptul Uniunii sau dreptul național.

28 În consecință, o astfel de normă de prescripție nu poate fi considerată contrară principiului echivalenței.

29 În ceea ce privește principiul efectivității, Curtea a recunoscut compatibilitatea cu dreptul Uniunii a stabilirii, sub sancțiunea decăderii, în vederea garantării securității juridice, a unor termene rezonabile de introducere a acțiunilor, în măsura în care astfel de termene nu sunt de natură să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea Barth, citată anterior, punctul 28 și jurisprudența citată).

30 În ceea ce privește problema dacă datele la care au fost pronunțate Hotărârile citate anterior Österreichischer Gewerkschaftsbund și, respectiv, Hütter au efect asupra datei de la care începe să curgă un termen de prescripție stabilit prin dreptul național, trebuie amintit că interpretarea unei norme a dreptului Uniunii făcută de Curte în exercitarea competenței pe care i-o conferă articolul 267 TFUE lămurește și precizează, dacă este nevoie, semnificația și domeniul de aplicare ale acestei norme, astfel cum trebuie sau ar fi trebuit să fie înțeleasă și aplicată de la intrarea sa în vigoare. Cu alte cuvinte, o hotărâre preliminară nu are o valoare constitutivă, ci pur declarativă, cu consecința că efectele sale se aplică, în principiu, de la data intrării în vigoare a normei interpretate (Hotărârea din 12 februarie 2008, Kempter, C-2/06, Rep., p. I-411, punctul 35 și jurisprudența citată).

31 În ceea ce privește data de la care începe să curgă termenul de prescripție, Curtea a precizat că aceasta intră, în principiu, sub incidența dreptului național și că eventuala constatare de către Curte a încălcării dreptului Uniunii nu are, în principiu, efect asupra acestei date (a se vedea în acest sens Hotărârea Q-Beef și Bosschaert, citată anterior, punctul 47 și jurisprudența citată).

32 Prin urmare, datele la care au fost pronunțate Hotărârile citate anterior Österreichischer Gewerkschaftsbund și, respectiv, Hütter nu au efect asupra datei de la care începe să curgă termenul de prescripție în discuție în cauza principală și, în consecință, nu au relevanță în aprecierea respectării, în cadrul acestei cauze, a principiului efectivității.

33 Astfel cum reiese din cererea de decizie preliminară, potrivit dreptului național, această dată de la care începe să curgă termenul corespunde datei încheierii convenției pe baza căreia a fost stabilită data de referință sau celei a clasării într-o treaptă de salarizare eronată, respectiv, în cauza principală,

25 noiembrie 1974. Instanța de trimitere remarcă în această privință că, din perspectiva dreptului național, dreptul domnului Pohl de a solicita o reevaluare a datei de referință este prescris de la 24 noiembrie 2004, cu mult înainte de inițierea procedurii principale, la 2 august 2011.

34 Nu se poate contesta că un astfel de termen constituie un termen rezonabil de introducere a acțiunilor stabilit, sub sancțiunea decăderii, în vederea garantării securității juridice, în sensul jurisprudenței amintite la punctul 29 din prezenta hotărâre.

35 În plus, având în vedere faptul că acțiunea domnului Pohl privește, în esență, legalitatea ultimei sale promovări în cadrul grilei salariale, care a avut loc la 1 ianuarie 2002, trebuie constatat că, în temeiul dreptului național, acesta dispunea încă de aproape trei ani pentru formularea acțiunii sale împotriva deciziei referitoare la ultima sa promovare în cadrul grilei respective.

36 În fond, presupunând că domnul Pohl ar fi putut să își întemeieze pretențiile pe articolul 45 TFUE sau pe Directiva 2000/78, trebuie să se arate că, pe de o parte, acest articol ar fi putut fi invocat în fața instanțelor austriece de la 1 ianuarie 1995, data aderării Republicii Austria la Uniune, prin urmare, o perioadă de aproape 10 ani înainte de expirarea termenului de prescripție în discuție în litigiul principal, și, pe de altă parte, termenul de transpunere a Directivei 2000/78 a expirat la 3 decembrie 2003, ceea ce îi lăsa domnului Pohl o perioadă de aproape un an pentru a formula o acțiune prin care să își invoce drepturile în fața instanțelor menționate. În aceste condiții, trebuie să se constate că, în cauza principală, termenul de prescripție de 30 de ani prevăzut în dreptul național, care a început să curgă de la data încheierii convenției pe baza căreia a fost stabilită data de referință sau de la momentul clasării într-o treaptă de salarizare eronată, nu a fost de natură să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite, eventual, domnului Pohl de ordinea juridică a Uniunii.

37 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că dreptul Uniunii, în special principiul efectivității, nu se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care supune unui termen de prescripție de 30 de ani, care începe să curgă de la data încheierii convenției pe baza căreia a fost stabilită data de referință pentru promovare sau de la momentul clasării într-o treaptă de salarizare eronată, dreptul unui salariat de a solicita o reevaluare a vechimii în muncă ce trebuie luată în considerare pentru stabilirea acestei date de referință.

38 Având în vedere, pe de o parte, răspunsul dat la cea de a treia întrebare și, pe de altă parte, constatarea instanței de trimitere potrivit căreia dreptul domnului Pohl de a solicita o reevaluare a datei de referință și, în consecință, acțiunea acestuia împotriva deciziei referitoare la ultima sa promovare în cadrul grilei salariale sunt prescrise, prin aplicarea termenului de prescripție de 30 de ani prevăzut în dreptul național, de la 24 noiembrie 2004, nu este necesar să se răspundă la celelalte întrebări adresate.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a doua) declară:

Dreptul Uniunii, în special principiul efectivității, nu se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care supune unui termen de prescripție de 30 de ani, care începe să curgă de la data încheierii convenției pe baza căreia a fost stabilită data de

referință pentru promovare sau de la momentul clasării într-o treaptă de salarizare eronată, dreptul unui salariat de a solicita o reevaluare a vechimii în muncă ce trebuie luată în considerare pentru stabilirea acestei date de referință.

Semnături