HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

12 octombrie 2010 *

În cauza C-499/08,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Vestre Landsret (Danemarca), prin decizia din 14 noiembrie 2008, primită de Curte la 19 noiembrie 2008, în procedura

Ingeniørforeningen i Danmark, care acționează în numele lui Ole Andersen,

împotriva

Region Syddanmark,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domnii A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot și A. Arabadjiev, președinți de cameră, domnii G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, doamna P. Lindh (raportor) și domnul T. von Danwitz, judecători,

* Limba de procedură: daneza.

avocat general: doamna J. Kokott,
grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 23 februarie 2010,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Ingeniørforeningen i Danmark, care acționează în numele domnului Andersen, de K. Schioldann, advokat;

— pentru Region Syddanmark, de M. Ulrich, advokat;

— pentru guvernul danez, de domnul J. Bering Liisberg și de doamna B. Weis Fogh, în calitate de agenți;

— pentru guvernul german, de domnii M. Lumma și J. Möller, în calitate de agenți;

— pentru guvernul maghiar, de domnul G. Iván, în calitate de agent;

— pentru guvernul olandez, de doamnele C. M. Wissels și M. de Mol, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de domnii N. B. Rasmussen, J. Enegren și S. Schønberg, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 6 mai 2010,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolelor 2 și 6 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Ingeniørforeningen i Danmark, pe de o parte, și Region Syddanmark, pe de altă parte, având ca obiect concedierea domnului Andersen.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

3 Considerentul (25) al Directivei 2000/78 prevede:

„Interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; este așadar esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise."

4 Potrivit articolului 1 din aceasta, 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".

5 Articolul 2 din Directiva 2000/78, 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;

(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 «sunt adecvate și necesare»] sau

(ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu princi-

piile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică.

[...]”

6 Articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2000/78, intitulat „Domeniul de aplicare”, este redactat după cum urmează:

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

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate 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;

(b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice;

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

(d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau a patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație."

7 Potrivit articolului 6 din Directiva 2000/78, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă":

„(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;

(c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.

(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."

Reglementarea națională

8 Legea privind angajații [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)] include, la articolul 2a, următoarele dispoziții referitoare la indemnizația specială de concediere:

„1. În cazul disponibilizării unui lucrător care a fost angajat în mod neîntrerupt în aceeași întreprindere timp de 12, 15 sau 18 ani, la data încetării raportului de muncă, angajatorul acordă lucrătorului echivalentul a unu, două sau, respectiv, trei salarii lunare.

2. Dispozițiile de la alineatul 1 nu se aplică în cazul în care, la data încetării raportului de muncă, lucrătorul va primi o pensie pentru limită de vârstă în cadrul sistemului general de pensii.

3. Indemnizația de concediere nu se acordă în cazul în care, la data încetării raportului de muncă, lucrătorul va primi o pensie pentru limită de vârstă plătită de angajator și în cazul în care lucrătorul a aderat la respectivul sistem de pensii înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani.

[…]”

9 Instanța de trimitere precizează că, potrivit unei jurisprudențe naționale constante, dreptul la obținerea indemnizației speciale de concediere se stinge în cazul în care un sistem privat de pensii la care a contribuit angajatorul permite plata unei pensii pentru limită de vârstă la data încetării raportului de muncă, chiar și în condițiile în care angajatul nu dorește să își exercite acest drept la pensie. Jurisprudența prevede aceeași soluție și în cazul în care cuantumul pensiei se reduce pentru cauză de pensionare anticipată.

10 Directiva 2000/78 a fost transpusă în dreptul intern prin Legea nr. 1417 din 22 decembrie 2004 de modificare a Legii privind nediscriminarea în cadrul pieței muncii (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.).

Acțiunea principală și întrebarea preliminară

11 Domnul Andersen a fost angajat la 1 ianuarie 1979 de Sønderjyllands Amtsråd, devenită ulterior Region Syddanmark (regiunea Danemarca de Sud).

12 La 22 ianuarie 2006, Region Syddanmark i-a adus domnului Andersen la cunoștință decizia de a-l concedia la sfârșitul unei perioade de preaviz, data disponibilizării fiind stabilită pentru finele lunii august 2006. În cadrul unei proceduri arbitrale, concedierea în cauză a fost recunoscută drept abuzivă.

13 La încetarea raportului său de muncă cu Region Syddanmark, domnul Andersen, la momentul respectiv în vârstă de 63 de ani, a decis să nu își valorifice dreptul la pensie, ci să se înscrie în evidența organismelor competente ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă.

14 La 2 octombrie 2006, domnul Andersen a solicitat fostului său angajator plata indemnizației speciale de concediere reprezentând echivalentul a trei salarii lunare, invocând o vechime în serviciu de peste 18 ani.

15 La 14 octombrie 2006, Region Syddanmark a respins cererea menționată în temeiul articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații, pentru motivul că domnul Andersen putea beneficia de o pensie finanțată de angajator.

16 În aceste condiții, Ingeniørforeningen i Danmark, sindicat care acționează în numele domnului Andersen, a formulat la Vestre Landsret o acțiune împotriva deciziei menționate. Potrivit deciziei de trimitere, reclamantul din acțiunea principală susține că articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații constituie o măsură discriminatorie în privința lucrătorilor în vârstă de peste 60 de ani, fiind incompatibilă cu articolele 2 și 6 din Directiva 2000/78. Region Syddanmark contestă această interpretare.

17 În aceste condiții, Vestre Landsret a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Interdicția discriminărilor directe sau indirecte pe motive de vârstă, cuprinsă în articolele 2 și 6 din Directiva 2000/78 […], trebuie interpretată în sensul că se opune posibilității ca un stat membru să mențină în vigoare un regim juridic potrivit căruia, la concedierea unui lucrător care a fost angajat în mod neîntrerupt în aceeași întreprindere timp de 12, 15 sau 18 ani, angajatorul achită o indemnizație echivalentă cu unu, două sau, respectiv, trei salarii lunare la încetarea raporturilor de muncă, însă această indemnizație nu se acordă în cazul în care, la încetarea raporturilor de muncă, lucrătorul are dreptul la o pensie pentru limită de vârstă în temeiul unui sistem de pensii la care a contribuit angajatorul?"

Cu privire la întrebarea preliminară

18 Pentru a răspunde la întrebarea preliminară, trebuie verificat dacă reglementarea națională în discuție în acțiunea principală intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 și, în caz afirmativ, dacă aceasta constituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă care ar putea fi eventual considerat justificat din perspectiva articolului 6 din directiva menționată.

19 În primul rând, în ceea ce privește aspectul dacă reglementarea în discuție în acțiunea principală intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, este necesar să se evidențieze că 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.

20 Mai precis, 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, între altele, „condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare".

21 Prin excluderea cu titlu general de la beneficiul indemnizației speciale de concediere a unei întregi categorii de lucrători, articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații afectează astfel condițiile de concediere a lucrătorilor în cauză, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78. Prin urmare, directiva menționată se aplică unei situații precum cea care a dat naștere litigiului cu a cărui soluționare a fost sesizată instanța de trimitere.

22 În ceea ce privește, în al doilea rând, aspectul dacă reglementarea în discuție în acțiunea principală cuprinde un tratament diferențiat pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, trebuie amintit că, potrivit acestei dispoziții, prin „principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1" din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din directivă precizează că, în sensul alineatului (1), o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană care se află într-o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din aceeași directivă.

23 În speță, prin efectul articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații, anumiți lucrători sunt privați de dreptul la indemnizația specială de concediere pentru simplul motiv că pot beneficia, la data concedierii, de o pensie pentru limită de vârstă plătită de angajator în temeiul unui sistem de pensii la care au aderat înaintea împlinirii vârstei de 50 de ani. Or, din dosarul cauzei rezultă că obținerea dreptului la o pensie pentru limită de vârstă este supusă îndeplinirii unei condiții privind vârsta minimă, care, în cazul domnului Andersen, a fost stabilită printr-o convenție colectivă la 60 de

ani. Această dispoziție se întemeiază, așadar, pe un criteriu indisolubil legat de vârsta salariaților.

24 Rezultă că reglementarea națională în discuție în acțiunea principală cuprinde un tratament diferențiat întemeiat direct pe criteriul vârstei, în sensul dispozițiilor articolului 1 coroborat cu articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.

25 În al treilea rând, este necesar să se examineze dacă acest tratament diferențiat poate fi justificat din perspectiva prevederilor articolului 6 din Directiva 2000/78.

26 În această privință, articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 prevede că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

27 Pentru a evalua caracterul legitim al obiectivului urmărit de reglementarea în discuție în acțiunea principală, trebuie să se evidențieze, pe de o parte, că indemnizația specială de concediere are ca obiect, astfel cum indică instanța de trimitere făcând referire la expunerea de motive a Proiectului de lege privind angajații, să faciliteze etapa de tranziție către găsirea unui nou loc de muncă în cazul lucrătorilor în vârstă, cu o vechime considerabilă în muncă în serviciul aceluiași angajator. Pe de altă parte, deși legiuitorul a dorit să restrângă dreptul la obținerea indemnizației în cauză la categoria lucrătorilor care, la data concedierii, nu beneficiază de pensie pentru limită de vârstă,

lucrările pregătitoare ale acestei măsuri legislative, citate de instanța de trimitere, demonstrează că respectiva limitare se întemeiază pe constatarea că persoanele care beneficiază de dreptul la pensie decid, în general, să se retragă de pe piața muncii.

28 În observațiile sale scrise, guvernul danez a subliniat că limitarea impusă la articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații garantează, în mod simplu și rațional, că angajatorii nu vor plăti angajaților concediați care au o vechime considerabilă în muncă o dublă compensare, ce nu ar servi niciunui obiectiv în materie de politică a ocupării forței de muncă.

29 Obiectivul protejării lucrătorilor cu o importantă vechime în muncă în cadrul întreprinderii și al încurajării reintegrării lor profesionale, urmărit prin indemnizația specială de concediere, se înscrie în categoria obiectivelor legitime de politică a ocupării forței de muncă și a pieței muncii în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

30 Potrivit acestei dispoziții, obiectivele menționate pot justifica, cu titlu de derogare de la principiul interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă, tratamente diferențiate legate, printre altele, de „aplicarea unor condiții speciale […] de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru […] lucrători în vârstă […], pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția”.

31 Prin urmare, obiective precum cele urmărite de reglementarea națională în discuție în acțiunea principală trebuie, în principiu, considerate ca fiind de natură să justifice „în mod obiectiv și rezonabil”, „în cadrul dreptului național”, astfel cum prevede articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, un tratament diferențiat pe motive de vârstă.

32 Mai trebuie verificat, astfel cum prevede în mod explicit dispoziția menționată, dacă mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt „corespunzătoare și necesare". În speță, este necesar să se verifice dacă articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații permite îndeplinirea obiectivelor de politică a ocupării forței de muncă urmărite de legiuitor, fără a aduce însă atingere în mod excesiv intereselor legitime ale lucrătorilor care, în temeiul acestei dispoziții, sunt privați de indemnizația respectivă pentru motivul că pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă la care a contribuit angajatorul (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rep., p. I-8531, punctul 73).

33 Trebuie amintit, în această privință, că statele membre dispun de o largă marjă de apreciere în alegerea măsurilor care pot duce la îndeplinirea obiectivelor acestora în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă (Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/04, Rec., p. I-9981, punctul 63, și Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 68). Totuși, această marjă de apreciere nu poate avea ca efect golirea de conținut a aplicării principiului nediscriminării pe motive de vârstă (Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England, C-388/07, Rep., p. I-1569, punctul 51).

34 Or, a restrânge acordarea indemnizației speciale de concediere la categoria lucrătorilor care nu vor beneficia, la momentul concedierii, de o pensie pentru limită de vârstă la care a contribuit angajatorul nu este o opțiune nerezonabilă din perspectiva finalității urmărite de legiuitor, care constă în a oferi o protecție sporită lucrătorilor în cazul cărora etapa de tranziție către găsirea unui nou loc de muncă se dovedește delicată, dată fiind vechimea în muncă în cadrul întreprinderii. Articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații permite deopotrivă limitarea eventualelor abuzuri constând, în privința lucrătorului, în obținerea unei indemnizații menite să îi ofere un sprijin în căutarea unui nou loc de muncă în condițiile în care acesta se pensionează.

35 Prin urmare, este necesar să se considere că o dispoziție precum articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații nu este vădit neadecvată pentru a atinge obiectivul legitim de politică a ocupării forței de muncă urmărit de legiuitor.

36 În continuare, mai trebuie verificat dacă această măsură depășește cadrul a ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului urmărit de legiuitor.

37 În această privință, din explicațiile furnizate de instanța de trimitere, precum și din cele ale părților din acțiunea principală și ale guvernului danez, rezultă că legiuitorul, în exercitarea marjei largi de apreciere de care dispune în materie de politică socială și de încadrare în muncă, a căutat să identifice un echilibru între o serie de interese legitime, dar opuse.

38 Potrivit acestor explicații, legiuitorul a evaluat comparativ protecția lucrătorilor care, ca urmare a vechimii în muncă în cadrul întreprinderii, se numără în general printre cei mai în vârstă și protecția lucrătorilor mai tineri, care nu pot beneficia de dreptul la indemnizația specială de concediere. Lucrările pregătitoare ale Legii nr. 1417 din 22 decembrie 2004, prin care a fost transpusă Directiva 2000/78, citate de instanța de trimitere, ar demonstra, în această privință, că legiuitorul a luat în considerare faptul că indemnizația specială de concediere, în calitate de instrument de protecție sporită a unei categorii de lucrători definite în raport cu vechimea în muncă dobândită, constituie o formă de tratament diferențiat în defavoarea lucrătorilor mai tineri. Guvernul danez menționează astfel că limitarea domeniului de aplicare al indemnizației speciale de concediere prevăzute la articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații permite să nu se extindă dincolo de cadrul a ceea ce este necesar o măsură de protecție socială care nu are vocație să se aplice lucrătorilor mai tineri.

39 În plus, guvernul danez a susținut că măsura în discuție în acțiunea principală are ca obiectiv să realizeze un echilibru între protecția lucrătorilor și interesele angajatorilor. Măsura în discuție în acțiunea principală ar tinde astfel să garanteze, potrivit principiului proporționalității și necesității de a combate abuzurile, că indemnizația specială de concediere nu se acordă decât persoanelor cărora le este destinată, mai exact persoanelor care doresc să rămână active, dar care, din cauza vârstei, se confruntă în general cu mai multe dificultăți în găsirea unui nou loc de muncă. Această

măsură ar permite de asemenea evitarea riscului ca angajatorii să fie obligați să acorde indemnizația specială de concediere unor persoane cărora le vor plăti, în plus, o pensie pentru limită de vârstă de la data concedierii.

40 Din aceste elemente rezultă că, în măsura în care exclude de la beneficiul indemnizației speciale de concediere lucrătorii care vor primi, la data concedierii, o pensie pentru limită de vârstă din partea angajatorului, articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații nu depășește cadrul a ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor pe care urmărește să le concilieze.

41 Totuși, această constatare nu permite formularea unui răspuns complet la întrebarea adresată de instanța de trimitere. Astfel, instanța a precizat că dispoziția în cauză asimilează persoanelor care vor primi efectiv o pensie pentru limită de vârstă din partea angajatorului pe cele care pot beneficia de o astfel de pensie.

42 Desigur, legiuitorul danez a intervenit pentru a evita posibilitatea ca o astfel de excludere să aducă atingere în mod excesiv intereselor legitime ale lucrătorilor. Începând din anul 1996, articolul 2a alineatul 3 din Legea privind lucrătorii prevede, astfel, că excluderea posibilității de a beneficia de indemnizația specială de concediere nu se aplică lucrătorilor care au aderat la sistemul de pensii pentru limită de vârstă al angajatorului după împlinirea vârstei de 50 de ani. Această dispoziție permite, prin urmare, să se acorde indemnizația respectivă lucrătorilor care, deși au obținut dreptul la pensie, nu s-au afiliat cu suficient de mult timp înainte la sistemul profesional în cauză pentru a putea solicita o pensie al cărei cuantum să le asigure un venit de substituție rezonabil.

43 Cu toate acestea, articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații are ca efect excluderea posibilității de a primi indemnizația specială de concediere în ceea ce privește toți lucrătorii care pot beneficia, la momentul disponibilizării lor, de o pensie pentru limită de vârstă din partea angajatorului lor și care au aderat la acest sistem de pensii

înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani. Este necesar, așadar, să se examineze dacă o astfel de excludere nu depășește cadrul a ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor urmărite.

44 Din explicațiile furnizate de instanța de trimitere și de guvernul danez rezultă că această excludere se întemeiază pe ideea că, în general, salariații se retrag de pe piața muncii în cazul în care pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă plătită de angajatorul lor și au aderat la respectivul sistem de pensii înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani. Pe baza acestei aprecieri legate de vârstă, un lucrător care, deși îndeplinește condițiile de eligibilitate pentru a beneficia de o pensie plătită de angajatorul său, dorește să renunțe temporar la respectiva pensie pentru a-și continua cariera profesională nu poate beneficia de indemnizația specială de concediere, cu toate că aceasta este menită să îl protejeze. Astfel, în scopul legitim de a evita riscul ca de respectiva indemnizație să profite persoane care nu se află în căutarea unui nou loc de muncă, ci care vor primi un venit de substituție sub forma unei pensii pentru limită de vârstă din fondurile unui sistem profesional, măsura în cauză ajunge să priveze de dreptul la indemnizația în cauză lucrători concediați care doresc să continue să activeze pe piața muncii, pentru simplul motiv că acești lucrători ar putea, în special în considerarea vârstei atinse, să beneficieze de o astfel de pensie.

45 Această măsură face mai dificilă continuarea exercitării dreptului la muncă de către lucrătorii care pot primi o pensie pentru limită de vârstă, întrucât, spre deosebire de alți lucrători cu o vechime în muncă echivalentă, aceștia, aflați în etapa de tranziție către găsirea unui nou loc de muncă, nu beneficiază de indemnizația specială de concediere.

46 Pe de altă parte, măsura în discuție în acțiunea principală interzice unei întregi categorii de lucrători, definită potrivit criteriului vârstei, să renunțe temporar la obținerea unei pensii pentru limită de vârstă din partea angajatorului lor în schimbul acordării indemnizației speciale de concediere, menită să îi ajute să găsească un nou loc de muncă. Această măsură poate astfel obliga lucrătorii în cauză să accepte o pensie

pentru limită de vârstă în cuantum mai scăzut decât cel de care ar putea beneficia dacă ar rămâne activi până la o vârstă mai înaintată, ceea ce, pe termen lung, determină o pierdere semnificativă de venituri pentru aceștia.

47 Pe cale de consecință, întrucât nu permite acordarea indemnizației speciale de concediere unui lucrător care, deși poate beneficia de o pensie pentru limită de vârstă plătită de angajatorul său, dorește totuși să renunțe temporar la dreptul de a primi o astfel de pensie pentru a-și continua cariera profesională, articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații are drept efect faptul că aduce atingere în mod excesiv intereselor legitime ale lucrătorilor aflați într-o asemenea situație și depășește, așadar, cadrul a ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor de politică socială urmărite de această dispoziție.

48 Prin urmare, tratamentul diferențiat ce rezultă din articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații nu poate fi justificat în temeiul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

49 În consecință, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia lucrătorii care pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă plătită de angajatorul lor în temeiul unui sistem de pensii la care au aderat înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani nu pot obține, exclusiv pentru acest motiv, o indemnizație specială de concediere menită să favorizeze reintegrarea profesională a lucrătorilor care au o vechime în muncă în cadrul întreprinderii mai mare de 12 ani.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

Articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia lucrătorii care pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă plătită de angajatorul lor în temeiul unui sistem de pensii la care au aderat înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani nu pot obține, exclusiv pentru acest motiv, o indemnizație specială de concediere menită să favorizeze reintegrarea profesională a lucrătorilor care au o vechime în muncă în cadrul întreprinderii mai mare de 12 ani.

Semnături