CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL JULIANE KOKOTT prezentate la 11 noiembrie 2010[1]

I — Introducere

1. Date fiind transformările pe plan demografic ce au loc în Europa și provocările cărora trebuie să le facă față sistemele publice de pensii, confruntate cu acest fenomen, dezvoltarea sistemelor de pensii suplimentare private dobândește o importanță crescândă pentru cetățenii Uniunii.

2. Un rol ce nu poate fi neglijat îl au în acest context sistemele de pensii ocupaționale. Dobândirea de drepturi la pensie suplimentară în temeiul unui sistem ocupațional presupune totuși, de regulă, că raportul de muncă a subzistat o anumită perioadă minimă ori că o perioadă minimă s-au achitat în numele angajatului contribuții la sistemul de pensii ocupaționale. Numai la finele acestei perioade minime se poate garanta că angajatul nu va „pierde" total sau parțial dreptul la pensie în cazul în care încetează să mai fie afiliat la sistemul de pensii ocupaționale sau, pur și simplu, dacă raportul său de muncă încetează. Aceste perioade minime de contribuție pentru dobândirea drepturilor la pensie au devenit cunoscute sub denumirea „stagii de cotizare".

3. Astfel de stagii de cotizare constituie problema principală în prezenta cauză. Domnul Casteels, lucrător belgian, a fost angajat o lungă perioadă de un singur angajator, compania aeriană British Airways. Însă și-a desfășurat activitatea în cadrul unor puncte de lucru diferite ale British Airways, situate în mai multe state membre. Ca urmare, a fost afiliat succesiv mai multor sisteme de pensii ocupaționale. Pentru perioada de mai puțin de trei ani în care a lucrat în Germania, British Airways refuză să îi acorde domnului Casteels pensia ocupațională suplimentară, motivând că nu ar fi fost afiliat întreaga perioadă minimă obligatorie la sistemul de pensii ocupaționale existent la nivelul punctului de lucru și că s-ar fi transferat voluntar în cadrul unui alt punct de lucru al British Airways.

4. Curtea este chemată să verifice dacă o astfel de poziție este conformă cu dispozițiile din dreptul Uniunii privind libera circulație a lucrătorilor.

1 — Limba originală: germana.

II — Cadrul juridic

A — *Dreptul Uniunii*

5. Cadrul juridic este delimitat în prezenta cauză de dispozițiile privind libera circulație a lucrătorilor din dreptul Uniunii [2].

6. Următoarele dispoziții ale articolului 45 TFUE (fostul articol 39 CE) sunt relevante:

„(1) Libera circulație a lucrătorilor este garantată în cadrul Uniunii.

(2) Libera circulație implică eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă.

[…]”

2 — Cu privire la versiunea acestor dispoziții aplicabilă în speță, a se vedea mai jos, punctul 24 din prezentele concluzii.

7. Articolul 48 alineatul (1) TFUE (fostul articol 42 CE) prevede:

„Parlamentul European și Consiliul, hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară, adoptă, în domeniul securității sociale, măsurile necesare pentru instituirea liberei circulații a lucrătorilor, în special prin instituirea unui sistem care să asigure lucrătorilor migranți salariați sau care desfășoară o activitate independentă și persoanelor aflate în întreținerea acestora:

(a) cumulul tuturor perioadelor luate în considerare de către diferitele legislații interne, în vederea dobândirii și păstrării dreptului la prestații, precum și pentru calcularea acestora;

(b) plata prestațiilor pentru persoanele rezidente pe teritoriile statelor membre.”

B — *Dreptul național*

8. În perioada de interes în prezenta cauză, cadrul juridic național german era definit, pe de o parte, prin Legea privind îmbunătățirea pensiilor ocupaționale (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen

Altersversorgung – BetrAVG)[3] și, pe de altă parte, printr-un contract colectiv de muncă.

1. Legea pentru îmbunătățirea pensiilor ocupaționale

9. În versiunea relevantă în prezenta cauză[4], articolul 1 alineatul 1 prima teză din BetrAVG avea următorul cuprins:

„Lucrătorul care a obținut acordul angajatorului cu privire la acordarea de prestații sociale de pensie pentru limită de vârstă, de pensie de invaliditate sau de pensie de urmaș în temeiul raporturilor de muncă (pensie ocupațională) își păstrează dreptul de a le primi dacă raportul său de muncă încetează înainte de momentul dobândirii dreptului, cu condiția ca la data respectivă lucrătorul să fi împlinit 35 de ani și ca

— acordul pentru obținerea pensiei să fi fost dat cu cel puțin 10 ani înaintea datei încetării raportului de muncă sau

— să aibă o vechime în muncă de mai mult de 12 ani, iar acordul pentru obținerea de prestații să fi fost dat cu cel puțin 3 ani înainte. […]”[5]

10. Articolul 17 alineatul 3 din BetrAVG avea următorul cuprins:

„Prin convenție colectivă de muncă se poate deroga de la articolele 2-5, 16, 27 și 28. Dispozițiile ce prevăd derogări produc efecte în relațiile dintre angajatorii și lucrătorii cărora nu li se aplică o convenție colectivă în cazul în care aceștia convin să aplice în relațiile dintre ei dispozițiile relevante ale convenției. În niciun alt caz nu se poate deroga de la dispozițiile prezentei legi în defavoarea lucrătorului.”

2. Convenția colectivă de muncă nr. 3 cu privire la pensii

11. În perioada în care domnul Casteels și-a desfășurat activitatea în Germania, raportul

3 — BGBl. I, 1974, p. 3610.

4 — Versiunea BetrAVG relevantă în prezenta cauză este aceea din 19 decembrie 1974, care a fost în vigoare între 22 decembrie 1974 și 31 decembrie 2001.

5 — Începând din anul 2001, conform indicațiilor guvernului german, stagiul minim de cotizare nu poate depăși cinci ani. Articolul 1b alineatul 1 BetrAVG are în prezent următorul conținut: „Un lucrător care a obținut acordul angajatorului cu privire la acordarea de prestații în temeiul sistemului de pensii ocupaționale păstrează dreptul la pensie în cazul în care contractul de muncă încetează înainte de nașterea dreptului, cu condiția să fi împlinit 25 de ani și să fi fost angajat cu cel puțin cinci ani înainte ca raportul de muncă să înceteze (drept dobândit). […]” (BGBl. I, 2001, p. 1328, și BGBl. I, 2007, p. 2838).

său de muncă era guvernat de Convenția colectivă de muncă nr. 3 cu privire la pensiile personalului la sol și ale însoțitorilor de zbor angajați ai British Airways plc în Germania [6]. Această convenție colectivă de muncă a fost încheiată la 13 iulie 1989 între conducerea filialei germane a British Airways și sindicatul „Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr" (Servicii publice, transport și circulație, denumit în continuare „ÖTV") și a intrat în vigoare la 1 ianuarie 1988. Respectiva convenție reglementa detaliile legate de pensia ocupațională suplimentară pentru angajații British Airways din Germania. Articolul 7 al acestei convenții colective prevedea:

„(1) În cazul în care își încetează activitatea înainte de împlinirea stagiului de cotizare legal, lucrătorilor angajați în cadrul BA după 31 decembrie 1977 li se restituie valoarea contribuțiilor vărsate, fără dobândă.

(2) În privința lucrătorilor angajați înainte de 1 ianuarie 1978 în cadrul BA sunt aplicabile următoarele reglementări:

a) în cazul în care își încetează activitatea în cadrul companiei înainte de împlinirea vârstei limită, lucrătorii care au dobândit drepturi definitive pot cere plata cuantumului dreptului la pensie ce li se cuvine în temeiul propriilor contribuții […]

b) în cazul în care își încetează voluntar activitatea în cadrul BA înainte de încheierea unei perioade de cinci ani de muncă, lucrătorii au dreptul să dobândească numai prestațiile ce li se cuvin în temeiul propriilor contribuții.

În cazul în care, în mod voluntar sau pentru orice alte motive, își încetează activitatea în cadrul BA după cinci ani de muncă, dar înainte de încheierea stagiului de cotizare legal, lucrătorii au dreptul să obțină și prestațiile ce li se cuvin în temeiul contribuțiilor vărsate de BA. […]

[…]"

III — Situația de fapt și acțiunea principală

12. Domnul Maurits Casteels a lucrat de la 1 iulie 1974 fără întrerupere pentru compania aeriană British Airways plc, societate de drept englez care deține numeroase puncte de lucru în Uniunea Europeană. În cursul activității sale profesionale, domnul Casteels și-a desfășurat activitatea în cadrul unor astfel de puncte de lucru ale British Airways situate în mai multe state membre, și anume, în Belgia, în Franța și în Germania.

6 — Denumită în continuare „convenția colectivă de muncă nr. 3 cu privire la pensii" sau „convenția colectivă de muncă".

13. În temeiul unui acord încheiat între domnul Casteels și British Airways la 10 martie 1988, sistemul de pensii ocupaționale în vigoare la locul de muncă urma să se aplice întotdeauna în raportul de muncă dintre părți. Odată cu fiecare transfer al domnului Casteels la un alt punct de lucru, au fost adoptate modificări corespunzătoare ale contractului de muncă. Se urmărea astfel să se asigure că raportul de muncă era supus sistemului de pensii ocupaționale în vigoare la locul de muncă. În plus, se urmărea să se evite ca domnul Casteels să fie afiliat simultan la mai multe sisteme de pensii ocupaționale ale British Airways.

14. Acordul din 10 martie 1988 clarifică totodată faptul că data de 1 iulie 1974 urma să fie considerată momentul de începere a activității domnului Casteels în cadrul British Airways [7].

15. De la 15 noiembrie 1988 până la 1 octombrie 1991, domnul Casteels [8] a lucrat în Germania ca mecanic aeronautic la punctul de lucru din Düsseldorf al British Airways. Odată cu transferul în Germania, părțile au convenit, la 19 octombrie 1988, ca domnului Casteels să i se aplice condiții de lucru identice cu cele ale unui angajat german care lucra de la 1 iulie 1974 la punctul de lucru din Germania al British Airways. Excepție de la acest principiu făcea numai afilierea la sistemul de pensii ocupaționale pentru angajații British Airways din Germania, conform convenției colective de muncă nr. 3 cu privire la pensii. Domnul Casteels urma să fie considerat afiliat la acest sistem doar de la intrarea efectivă în funcție în Germania, la 15 noiembrie 1988 [9].

16. După ce a acceptat o ofertă a British Airways de a lucra în punctul de lucru francez din Paris (aeroportul Charles de Gaulle), domnul Casteels s-a transferat la 1 octombrie 1991 din Germania în Franța, unde raportul său de muncă era supus reglementărilor cu privire la pensia ocupațională aplicabile angajaților British Airways din Franța. Din 1 aprilie 1996, fără a mai fi transferat ulterior, domnul Casteels a lucrat din nou pentru British Airways în Belgia și a fost afiliat la sistemul de pensii ocupaționale din Belgia.

17. În mod cert, domnul Casteels are dreptul la o pensie ocupațională suplimentară pentru perioada de după întoarcerea sa definitivă în Belgia, la 1 aprilie 1996. În schimb, un prim

7 — Textul original în limba engleză al acestui acord are următorul conținut: „[…] your employment with British Airways for all purposes will count from 01.07.1974”.

8 — Ar fi mai corect să se considere 30 septembrie 1991 ca termen de încetare, întrucât, începând cu 1 octombrie 1991, domnul Casteels activa deja în cadrul punctului de lucru din Franța al British Airways (a se vedea punctul 16 din prezentele concluzii).

9 — Textul original în limba engleză al acestui acord, care se bazează pe o ofertă a British Airways din 19 octombrie 1988, are următorul conținut: „We will effect a transfer from your present employment with British Airways at Brussels which means that your conditions of employment will be those for German Staff having started with British Airways on 1st July 1974. […] The exception to this will be the membership of the British Airways pension scheme in Germany. You will become a member of this scheme after joining British Airways at Düsseldorf”.

aspect controversat între părți – și obiect al unui litigiu cu care au fost sesizate instanțele belgiene de dreptul muncii – l-a reprezentat tratamentul aplicabil perioadei cuprinse între 1 iulie 1974 și 31 martie 1996. Acțiunea principală privește însă numai aspectul dacă domnul Casteels are dreptul la pensie ocupațională suplimentară pentru activitatea desfășurată în Germania. Această pensie suplimentară îi este refuzată domnului Casteels de British Airways pentru motivul că în anul 1991, înainte de încheierea stagiului de cotizare, a părăsit voluntar punctul de lucru din Düsseldorf.

18. Acțiunea principală se află în prezent pe rolul Arbeidshof te Brussel [10], în calitate de instanță de apel în probleme de dreptul muncii.

IV — Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare și procedura în fața Curții

19. Prin hotărârea din 15 septembrie 2009, primită la Curte la 25 septembrie 2009, Arbeidshof te Brussel (denumită în continuare „instanța de trimitere") a decis să suspende judecarea cauzei și a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În lipsa unei intervenții în acest sens a Consiliului, articolul 42 CE poate fi invocat de o persoană privată împotriva unui angajator din sectorul privat în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate instanțele naționale?

2) Articolul 39 CE – înainte de adoptarea Directivei 98/49/CE – și articolul 42 CE, analizate separat sau prin coroborare, se opun posibilității ca:

— pentru a stabili perioada la finalul căreia se dobândesc, într-un anumit stat membru, drepturile definitive la pensia suplimentară (în temeiul cotizațiilor angajatorului și ale lucrătorului), nu se iau deloc în considerare anii de muncă pe care lucrătorul i-a prestat deja pentru același angajator într-un alt stat membru și nici afilierea acestuia la un regim complementar de pensie în acest stat membru,

dacă un lucrător care, cu excepția unei detașări, este angajat de aceeași persoană juridică/același angajator în mod succesiv în cadrul mai multor sedii pe care acest angajator le posedă în state membre diferite și este supus de fiecare dată sistemelor complementare de pensii în vigoare la aceste sedii,

10 — Curtea pentru Litigii de Muncă din Bruxelles.

— transferul unui lucrător, cu consimțământul acestuia, la un sediu al aceluiași angajator dintr-un alt stat membru este asimilată cazului, prevăzut de dispozițiile sistemului de pensii, al plecării voluntare de la sediul angajatorului, situație în care drepturile la pensie suplimentară sunt limitate la cotizațiile proprii ale lucrătorului,

și, de asemenea, se opune ca această situație să aibă drept consecință defavorabilă faptul că lucrătorul pierde drepturile la pensie suplimentară pe care le-a dobândit pentru munca prestată în acest stat membru, situație care nu s-ar fi produs dacă ar fi lucrat pentru angajatorul său într-un singur stat membru și dacă ar fi rămas afiliat la regimul de pensii suplimentare din acest stat membru?"

20. În procedura în fața Curții, alături de domnul Casteels și de British Airways, au depus observații scrise guvernele german, elen și al Regatului Unit, precum și Comisia Europeană. La ședința din 6 octombrie 2010 au participat British Airways, guvernul german și Comisia.

V — Apreciere

21. Sistemele de pensii ocupaționale au fost examinate până în prezent de Curte în special în contextul principiului egalității de remunerare între bărbați și femei [11]. În plus, pensiile ocupaționale au dobândit recent importanță prin prisma interdicției discriminării lucrătorilor pe motiv de orientare sexuală [12]. În procedura de față se ivește însă întrebarea dacă normele care impun anumite stagii de cotizare în vederea obținerii dreptului la pensie suplimentară, precum cele pe care le invocă British Airways împotriva domnului Casteels, încalcă dreptul la libera circulație a lucrătorilor.

22. În timp ce în materia sistemelor publice de pensii există încă de decenii în dreptul Uniunii reglementări de drept derivat care detaliază libera circulație a lucrătorilor [13], cu

11 — A se vedea Hotărârea din 17 mai 1990, Barber (C-262/88, Rec., p. I-1889), Hotărârea din 6 octombrie 1993, Ten Oever (C-109/91, Rec., p. I-4879), Hotărârea din 28 septembrie 1994, Coloroll Pension Trustees (C-200/91, Rec., p. I-4389), și Hotărârea din 9 octombrie 2001, Menauer (C-379/99, Rec., p. I-7275).

12 — Hotărârea din 1 aprilie 2008, Maruko (C-267/06, Rep., p. I-1757); a se vedea și Concluziile avocatului general Jääskinen prezentate la 15 iulie 2010 în cauza Römer (C-147/08, pendinte în fața Curții).

13 — Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați și cu familiile acestora care se deplasează în cadrul Comunității (JO L 149, p. 2, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 26), înlocuit ulterior cu Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 pentru coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 166, p. 1, rectificare în JO L 200, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 82).

privire la pensiile suplimentare nu au fost adoptate astfel de reglementări [14]. După cum a constatat deja Curtea, este exclusă aplicarea prin analogie a prevederilor din materia sistemelor publice de pensii [15].

23. Desigur, prin adoptarea Directivei 98/49/CE [16] s-au realizat primii pași în sensul protejării drepturilor lucrătorilor la pensie suplimentară. Însă o adevărată transferabilitate, mai exact, deplina posibilitate ca lucrătorii să dobândească și să păstreze drepturile la pensie suplimentară, nu a fost prevăzută încă [17]. Fie și numai din perspectiva regulilor de aplicare în timp, Directiva 98/49 nu se poate aplica situației de fapt din acțiunea principală, deoarece trebuia transpusă în legislația națională până la 25 iulie 2001 [18], așadar, cu mult după perioada în care domnul Casteels și-a desfășurat activitatea în cadrul punctului de lucru din Düsseldorf al British Airways.

24. Prin urmare, pentru a răspunde la întrebările adresate de Arbeidshof te Brussel, sunt relevante exclusiv prevederile din dreptul primar care privesc libera circulație a lucrătorilor.

25. Articolele 39 CE și 42 CE, la care face referire instanța de trimitere în cererea sa de pronunțare a unei hotărâri preliminare, au devenit, în urma intrării în vigoare a Tratatului de la Lisabona, la 1 decembrie 2009, articolul 45 TFUE și, respectiv, articolul 48 TFUE. În temeiul principiului general de drept conform căruia o normă nouă se aplică și efectelor prezente sau viitoare ale unor situații de fapt existente [19], pentru soluționarea prezentei cauze ar trebui să fie avute în vedere numai articolele 45 TFUE și 48 TFUE. Astfel, în speță nu se pune problema legalității unei decizii (administrative) din perspectiva dreptului aplicabil la momentul emiterii sale [20], ci a evaluării posibilității de a da câștig de cauză

14 — Regulamentul 1408/71 nu este aplicabil pensiilor ocupaționale; a se vedea Hotărârea din 24 septembrie 1998, Comisia/Franța (C-35/97, Rec., p. I-5325, punctele 34 și 35).

15 — Hotărârea din 20 aprilie 1999, Nijhuis (C-360/97, Rec., p. I-1919, punctul 30).

16 — Directiva 98/49/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 privind protecția dreptului la pensie suplimentară al lucrătorilor salariați și al lucrătorilor care desfășoară activități independente care se deplasează în cadrul Comunității (JO L 209, p. 46, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 91).

17 — O propunere în acest sens a Comisiei din 20 octombrie 2005, care urmărește în special să limiteze posibilitatea de a institui stagii de cotizare și să garanteze transferabilitatea drepturilor la pensie suplimentară, nu a fost încă adoptată [Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind îmbunătățirea portabilității drepturilor la pensie suplimentară, COM(2005) 507 final, modificată între timp, la 9 octombrie 2007, a se vedea documentul COM(2007) 603 final].

18 — Conform articolului 10 alineatul (1) din Directiva 98/49, termenul de transpunere era de 36 de luni de la data intrării în vigoare a directivei. Potrivit articolului 11 din directivă, data intrării în vigoare este data publicării în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*; publicarea a avut loc la 25 iulie 1998. Astfel, termenul de transpunere a expirat la 25 iulie 2001.

19 — Hotărârea din 5 decembrie 1973, SOPAD (143/73, Rec., p. 1433, punctul 8), Hotărârea din 29 ianuarie 2002, Pokrzeptowicz-Meyer (C-162/00, Rec., p. I-1049, punctul 50), și Hotărârea din 6 iulie 2010, Monsanto Technology (C-428/08, Rep., p. I-6765, punctul 66); a se vedea în același sens Hotărârea din 7 octombrie 2010, Lassal (C-162/09, Rep., p. I-9217, punctul 39).

20 — În perioada în care domnul Casteels a lucrat în Germania (de la 15 noiembrie 1988 până la 1 octombrie 1991), libera circulație a lucrătorilor era reglementată la articolele 48-51 din Tratatul CEE în versiunea rezultată prin Actul Unic European.

în prezent unui lucrător care invocă un drept dobândit [21].

26. Faptul că în cazul de față litigiul aflat pe rolul unei instanțe belgiene privește compatibilitatea cu dreptul Uniunii a unei reglementări aplicabile în Germania nu afectează admisibilitatea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare [22].

A — *Cu privire la prima întrebare*

27. Prin intermediul primei întrebări, Arbeidshof te Brussel dorește să se stabilească, în esență, dacă o persoană privată poate invoca articolul 42 CE (devenit articolul 48 TFUE) împotriva angajatorului său. Această întrebare trebuie analizată știind că, în perioada relevantă, cuprinsă între anii 1988 și 1991, nu existau, după cum am precizat deja [23], reglementări de drept secundar pentru coordonarea la nivelul Uniunii a pensiilor ocupaționale suplimentare.

28. Conform unei jurisprudențe constante, o prevedere din dreptul Uniunii este direct aplicabilă dacă este suficient de clară și de necondiționată și nu depinde de nicio măsură de aplicare discreționară [24]. Mai simplu exprimat, o prevedere trebuie să aibă un *conținut necondiționat și să fie suficient de exactă* pentru ca persoanele private să o poată invoca direct.

29. Aceste cerințe nu sunt întrunite în cazul articolului 48 TFUE. Prevederea menționată conține un temei juridic care urmărește să permită legiuitorului Uniunii să adopte măsurile necesare în domeniul securității sociale pentru a asigura libera circulație a lucrătorilor. Aceasta nu este nici necondiționată sub aspectul conținutului, nici suficient de exactă.

30. Articolul 48 TFUE nu are *un conținut necondiționat* întrucât, pentru îndeplinirea obiectivelor urmărite de această prevedere, este necesară intervenția legiuitorului Uniunii. Acesta dispune de o largă marjă de apreciere în ceea ce privește alegerea măsurilor care trebuie adoptate [25].

31. Articolul 48 TFUE nu are *un conținut exact* întrucât se limitează la a stabili obiective generale în materia securității sociale care

21 — În Hotărârea din 16 martie 2010, Olympique Lyonnais (C-325/08, Rep., p. I-2177), Curtea a răspuns și la întrebările adresate cu privire la articolul 39 CE făcând trimitere la articolul 45 TFUE.

22 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 23 noiembrie 1989, Eau de Cologne & Parfümerie-Fabrik 4711 (C-150/88, Rec., p. 3891, punctul 12 coroborat cu punctul 1).

23 — A se vedea mai sus, punctele 22 și 23 din prezentele concluzii.

24 — Hotărârea din 5 februarie 1963, van Gend & Loos (26/62, Rec., p. 1, în special p. 24), și Hotărârea din 15 ianuarie 1986, Hurd (44/84, Rec., p. 29, punctul 47).

25 — Hotărârea Nijhuis (citată la nota de subsol 15, punctul 30) și Hotărârea din 16 iulie 2009, von Chamier-Gliszczinski (C-208/07, Rec. p. I-6095, punctul 64).

privesc, pe de o parte, cumulul perioadelor de asigurare [articolul 48 alineatul (1) litera (a) TFUE] și, pe de altă parte, posibilitatea de a exporta prestațiile [articolul 48 alineatul (1) litera (b) TFUE]. Nu rezultă însă nemijlocit din articolul 48 TFUE în ce limite și în ce condiții trebuie cumulate perioadele de asigurare, astfel cum nu rezultă clar nici pentru ce prestații de asigurări și în ce condiții trebuie pusă în aplicare posibilitatea de exportare. Prin urmare, articolul 48 TFUE conferă, desigur, legiuitorului Uniunii sarcina de a reglementa sistemul ce trebuie instituit la nivelul Uniunii [26], dar nu stabilește căi suficient de concrete în acest sens.

32. În consecință, trebuie să se ofere un răspuns negativ la prima întrebare a Arbeidshof te Brussel.

B — *A doua întrebare*

33. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere dorește să se stabilească, în esență, dacă libera circulație a lucrătorilor impune, în vederea evaluării împlinirii stagiilor de cotizare pentru dobândirea dreptului la pensie ocupațională suplimentară, să se țină seama de întreaga perioadă în care un lucrător și-a desfășurat activitatea pentru unul și același angajator în cadrul sediilor sale din diferite state membre. În plus, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă libera circulație a lucrătorilor interzice ca transferul unui astfel de lucrător în cadrul unui alt sediu să fie considerat, din perspectiva împlinirii stagiilor de cotizare, drept plecare voluntară de la respectivul loc de muncă, chiar dacă lucrătorul și-a dat acceptul pentru transfer.

34. Aceste două aspecte ale întrebării fac trimitere atât la articolul 39 CE, cât și la articolul 42 CE [devenite articolul 45 TFUE și, respectiv, articolul 48 alineatul (1) TFUE]. Ambele trebuie să fie însă examinate exclusiv din perspectiva articolului 45 TFUE [27], întrucât articolul 48 TFUE nu are un conținut suficient de precis [28] încât să poată constitui un criteriu de apreciere a dispozițiilor naționale.

26 — Articolul 48 TFUE „conferă Consiliului misiunea de a institui un regim care să permită lucrătorilor să depășească obstacolele care pot rezulta din prevederile naționale instituite în domeniul securității sociale” (Hotărârea din 22 noiembrie 1995, Vougioukas, C-443/93, Rec., p. I-4033, punctul 30, Hotărârea din 16 decembrie 2004, My, C-293/03, Rec., p. I-2013, punctul 34, și Hotărârea von Chamier-Gliszczinski, citată la nota de subsol 25, punctul 64). „Obiectivul principal” îl constituie atingerea unei cât mai depline libertăți de circulație a lucrătorilor (Hotărârea din 12 octombrie 1978, Belbouab, 10/78, Rec., p. 1915, punctul 5).

27 — Faptul că reglementările de drept intern cu privire la pensiile ocupaționale suplimentare pot fi evaluate din perspectiva dispozițiilor privind libera circulație a lucrătorilor reiese, spre exemplu, din Hotărârea din 15 iunie 2000, Sehrer (C-302/98, Rec., p. I-4585, în special punctul 36).

28 — A se vedea cu privire la acest subiect considerațiile referitoare la prima întrebare (punctele 27-32 din prezentele concluzii).

1. Observație preliminară

35. Guvernul german consideră că reglementările legale privind stagiile de cotizare în vigoare în Germania în perioada relevantă nu ar putea încălca, conform articolului 1 alineatul 1 prima teză din BetrAVG, dreptul Uniunii pentru simplul motiv că acestea reprezintă prevederi minimale. În cadrul libertății contractuale de care dispun, lucrătorii și angajatorii pot conveni reglementări mai favorabile, în special stagii mai scurte de cotizare (a se vedea și articolul 17 alineatul 3 din BetrAVG).

36. În această privință trebuie arătat că cerințele legale minime pentru protecția lucrătorilor pot fi analizate din perspectiva dreptului Uniunii și trebuie să fie conciliabile cu acesta [29], deoarece reprezintă expresia modelului de reglementare a materiei respective. Dispozițiile legale care sunt obligatoriu aplicabile dacă angajatorul și lucrătorul nu au stabilit altfel trebuie să fie în sine în acord cu dreptul Uniunii. Legiuitorul național nu poate lăsa în seama părților sarcina ca acestea să convină o serie de prevederi conforme cu dreptul Uniunii.

37. În prezenta cauză, acest aspect nu necesită însă o analiză aprofundată. Astfel cum s-a arătat atât în cadrul procedurii scrise, cât și în procedura orală desfășurată în fața Curții, nu stagiile legale de cotizare se opun recunoașterii dreptului la pensie pentru perioada în care a lucrat la Düsseldorf pe care îl invocă domnul Casteels, ci prevederile articolului 7 din convenția colectivă de muncă nr. 3 cu privire la pensii.

38. De altfel, și instanța de trimitere pune accentul pe această reglementare, făcând referire în cea de a doua întrebare la „perioada la finalul căreia sunt dobândite […] drepturile definitive la pensia complementară” și interesându-se în acest context mai ales cu privire la luarea în considerare a anilor „de muncă pe care lucrătorul i-a prestat deja […] într-un alt stat membru” și la cazul, „prevăzut de dispozițiile regimului de pensie, al plecării voluntare de la sediul angajatorului”.

29 — Curtea a abordat deja în numeroase rânduri aspectul dacă dreptul Uniunii se opune reglementărilor naționale privind o protecție minimă a lucrătorilor; a se vedea, de exemplu, cu privire la timpul de lucru, Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții (C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835), și Hotărârea din 12 octombrie 2004, Wippel (C-313/02, Rec., p. I-9483), precum și, cu privire la concediul parental, Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Luxemburg (C-519/03, Rec., p. I-3067). În toate aceste cazuri ar fi fost posibil să se convină în contractul de muncă prevederi mai favorabile decât cele din legea națională. Cu toate acestea, protecția minimă prevăzută în dreptul național trebuie să fie compatibilă cu dreptul Uniunii.

2. Libera circulație a lucrătorilor

39. Articolul 45 TFUE nu se aplică numai măsurilor legale sau administrative, ci și prevederilor de altă natură prin care se reglementează activitatea salariată, în special convențiile colective de muncă [30]. Prevederile din convențiile colective cu privire la pensiile ocupaționale suplimentare, precum cele în discuție în prezenta cauză, pot fi, așadar, evaluate din perspectiva liberei circulații a lucrătorilor.

a) Restricții privind libera circulație

i) Considerații generale

40. Atât prevederile din convenția colectivă nr. 3, cât și dispozițiile la care fac acestea trimitere [31] sunt aplicabile fără distincție pentru toți angajații British Airways care își desfășoară activitatea în cadrul punctelor sale de lucru din Germania. Aceste reglementări nu instituie o discriminare directă în funcție de cetățenia lucrătorilor și nu există niciun element care să indice că afectează, prin natura lor, situația resortisanților altor state membre, creând dezavantaje față de resortisanții naționali și instituind astfel o discriminare indirectă pe motiv de cetățenie [32].

41. Conform unei jurisprudențe constante, articolul 45 TFUE interzice nu numai orice discriminare, directă sau indirectă, a lucrătorilor pe motiv de cetățenie, ci și reglementări de drept intern care ar afecta (sau ar „limita") libera circulație a lucrătorilor respectivi, în pofida faptului că astfel de reglementări sunt aplicabile independent de cetățenia lucrătorului [33], întrucât articolul 45 TFUE se opune oricărei măsuri naționale care, chiar aplicabilă fără discriminare pe motiv de cetățenie, este de natură să împiedice sau să facă mai puțin atractivă exercitarea de către cetățeni a libertăților garantate prin tratate [34].

30 — Hotărârea din 12 decembrie 1974, Walrave și Koch (36/74, Rec., p. 1405, punctele 16 și 17), Hotărârea din 15 decembrie 1995, Bosman (C-415/93, Rec., p. I-4921, punctele 82-84), Hotărârea din 16 septembrie 2004, Merida (C-400/02, Rec., p. I-8471), și Hotărârea Olympique Lyonnais (citată la nota de subsol 21, punctele 30 și 31).

31 — Articolul 7 din convenția colectivă de muncă nr. 3 cu privire la pensii face referire în mai multe rânduri la „încheierea stagiilor legale de cotizare" (a se vedea punctul 11 din prezentele concluzii).

32 — Pentru definiția discriminării indirecte pe motiv de cetățenie, a se vedea printre altele Hotărârea din 18 iulie 2007, Hartmann (C-212/05, Rep., p. I-6303, punctul 30), și Hotărârea din 13 aprilie 2010, Bressol și alții (C-73/08, Rep., p. I-2735, punctul 41).

33 — Hotărârea din 27 ianuarie 2000, Graf (C-190/98, Rec., p. I-493, punctul 18), Hotărârea din 29 aprilie 2004, Weigel (C-387/01, Rec., p. I-4981, punctele 50 și 51), Hotărârea din 15 septembrie 2005, Comisia/Danemarca (C-464/02, Rec., p. I-7929, punctul 45), și Hotărârea din 10 septembrie 2009, Comisia/Germania (C-269/07, Rep., p. I-7811, punctul 107).

34 — Hotărârea din 31 martie 1993, Kraus (C-19/92, Rec., p. I-1663, punctul 32), Hotărârea din 30 ianuarie 2007, Comisia/Danemarca (C-150/04, Rep., p. I-1163, punctul 46 coroborat cu punctele 35 și 45), și Hotărârea din 1 aprilie 2008, Gouvernement de la Communauté française și Gouvernement wallon (denumită în continuare „Hotărârea Asigurarea de sănătate flamandă", C-212/06, Rep., p. I-1683, punctul 45).

42. În general, prevederile Tratatului FUE care privesc libera circulație a resortisanților statelor membre sunt menite să faciliteze exercitarea de activități profesionale de orice tip pe teritoriul Uniunii și se opun măsurilor care i-ar putea dezavantaja pe acești cetățeni ai Uniunii dacă doresc să exercite o activitate economică pe teritoriul unui alt stat membru [35].

43. Reglementările din contractele colective de muncă, precum cele de la articolul 7 din convenția colectivă de muncă nr. 3 cu privire la pensii, fac mai puțin atractivă pentru lucrători renunțarea la un loc de muncă pentru ocupa un alt loc de muncă unde este aplicabil un sistem diferit de pensii ocupaționale sau unde nu există un asemenea sistem. Astfel, dacă renunțarea la un loc de muncă – și prin aceasta ieșirea din sistemul de pensii ocupaționale corespunzător – duce la pierderea dreptului la pensie, lucrătorul respectiv va suferi importante pierderi patrimoniale, pensia sa privată suplimentară urmând să scadă de asemenea. De exemplu, în prezent, domnului Casteels i se refuză dreptul la pensia ocupațională care i-ar reveni pentru perioada în care și-a desfășurat activitatea în cadrul punctului de lucru din Düsseldorf al British Airways și nu poate beneficia de contribuțiile vărsate de angajator la sistemul de pensii ocupaționale.

44. Desigur, astfel de prevederi și pierderile pe care le determină nu trebuie examinate din perspectiva articolului 45 TFUE în măsura în care se limitează să împiedice sau să facă mai puțin atractivă schimbarea locului de muncă în cadrul *aceluiași stat membru*. Dispozițiile de drept primar care privesc libera circulație nu sunt aplicabile situațiilor pur interne [36]. Reglementările în discuție în acțiunea principală reprezintă însă un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor în măsura în care, precum în prezenta cauză, pot avea efecte negative asupra transferului *transfrontalier* către întreprinderi din alte state membre, deoarece prevederile care descurajează cetățenii Uniunii să părăsească un stat membru pentru a desfășura o activitate salariată într-un alt stat membru constituie obstacole în calea liberei circulații a lucrătorilor [37].

45. Situația ar putea fi diferită numai în cazul în care efectele prevederilor din convențiile colective respective ar fi într-atât de imprecise și de indirecte încât nu ar putea împiedica

35 — Hotărârea Bosman (citată la nota de subsol 30, punctul 94), Hotărârea Comisia/Danemarca (C-464/02, citată la nota de subsol 33, punctul 34) și Hotărârile Asigurarea de sănătate flamandă (citată la nota de subsol 34, punctul 44) și Olympique Lyonnais (citată la nota de subsol 21, punctul 33).

36 — Hotărârea din 26 ianuarie 1999, Terhoeve (C-18/95, Rec., p. I-345, punctul 26), și Hotărârea Asigurarea de sănătate flamandă (citată la nota de subsol 34, punctele 33-38).

37 — A se vedea în acest sens Hotărârile Bosman (citată la nota de subsol 30, punctul 96), Comisia/Danemarca (C-464/02, citată la nota de subsol 33, punctul 35), Asigurarea de sănătate flamandă (citată la nota de subsol 34, punctul 44 *in fine* și punctul 48) și Olympique Lyonnais (citată la nota de subsol 21, punctul 34).

libera circulație a lucrătorilor [38]. În speță nu există însă argumente în acest sens. Un lucrător aflat în situația domnului Casteels, căruia, după aproape trei ani de muncă, i se acordă exclusiv restituirea propriilor contribuții la sistemul de pensii [39], fără a beneficia de sumele vărsate de angajator, este dezavantajat în comparație cu colegii rămași în cadrul aceluiași loc de muncă, suferind o pierdere patrimonială semnificativă. În plus, pentru perioada de lucru respectivă, drepturile sale la pensia ocupațională suplimentară nu se păstrează [40], ceea ce duce la scăderea semnificativă a pensiei sale private suplimentare. Astfel de pierderi patrimoniale, alături de micșorarea pensiei private suplimentare, sunt de natură să descurajeze lucrătorul să ia decizia de a-și părăsi locul de muncă pentru unul situat în străinătate.

ii) Cu privire la argumentele prezentate de British Airways

46. Obiecțiunile ridicate de British Airways nu schimbă cu nimic concluzia că există o restricție privind libera circulație a lucrătorilor. Din dorința de a face o prezentare exhaustivă, le vom analiza pe scurt.

— Comparație cu o schimbare pur internă a locului de muncă

47. În primul rând, British Airways consideră că nu poate fi vorba despre o restricție, întrucât domnul Casteels ar fi decăzut din dreptul la pensie și în cazul în care s-ar fi transferat pe un post în cadrul aceluiași stat membru. În esență, guvernul grec exprimă o opinie similară.

48. Acest argument nu este relevant.

49. Pe de o parte, noțiunea de restricție privind libera circulație nu presupune în mod obligatoriu ca situațiile transfrontaliere să facă obiectul unui tratament inegal și defavorabil în raport cu situațiile pur interne. Curtea a decis deja în mai multe rânduri că există restricții în cazurile în care dispozițiile în litigiu produc aceleași efecte

38 — Hotărârea din 27 ianuarie 2000, Graf (C-190/98, Rec., p. I-493, punctul 25), și Hotărârea Asigurarea de sănătate flamandă (citată la nota de subsol 34, punctul 51).

39 — În procedura în fața Curții nu a fost clarificat aspectul dacă domnului Casteels i-au fost restituite contribuțiile plătite între anii 1988 și 1991.

40 — Din anexa 9 la observațiile scrise ale British Airways rezultă că aceasta a reziliat în luna noiembrie 1991, în privința domnului Casteels, contractul de asigurare de grup încheiat cu Victoria Lebensversicherung AG.

atât asupra situațiilor interne, cât și asupra celor transfrontaliere [41].

50. Pe de altă parte, este suficientă o analiză sumară a convenției colective de muncă nr. 3 cu privire la pensii pentru a constata că, în mod contrar celor susținute de British Airways, mobilitatea internațională era într-adevăr tratată mai puțin favorabil decât un transfer în cadrul aceluiași stat. Astfel cum rezultă din dosar, din punctul de vedere al aplicabilității teritoriale, convenția colectivă de muncă nr. 3 cu privire la pensii se aplica pe întregul teritoriu al Republicii Federale Germania, deoarece preciza că este aplicabilă personalului la sol al British Airways „din Germania" [42].

51. Astfel, dacă domnul Casteels s-ar fi transferat în anul 1991 din Düsseldorf la un alt punct de lucru al British Airways de pe teritoriul Germaniei, acest lucru nu ar fi avut niciun efect asupra dreptului său la pensie conform convenției colective de muncă nr. 3 cu privire la pensii. Dimpotrivă, transferul său transfrontalier în cadrul unui punct de lucru al British Airways din Franța a dus la pierderea dreptului la pensia care îi revenea în temeiul convenției colective de muncă nr. 3 cu privire la pensii – cel puțin în interpretarea oferită acesteia la momentul respectiv de British Airways.

— Împiedicarea accesului la piața forței de muncă în alte state membre

52. În al doilea rând, British Airways susține că exercitarea dreptului la liberă circulație al domnului Casteels nu a fost limitată, întrucât, în realitate, reglementările din convenția colectivă nu l-au descurajat nicicum să se transfere, în cadrul aceleiași companii aeriene, pe un post situat în alt stat. Astfel, potrivit companiei, de-a lungul anilor, domnul Casteels și-a desfășurat activitatea în mai multe puncte de lucru ale British Airways din diferite state membre. „Accesul său pe piața forței de muncă" în alte state-membre nu a fost, așadar, restricționat.

53. Nici acest argument nu ne convinge.

54. Pe de o parte, conform unei jurisprudențe constante, există întotdeauna o restricție în cazul în care o măsură este *de natură* să împiedice sau să facă mai puțin atractivă exercitarea libertăților fundamentale garantate

41 — A se vedea Hotărârile Bosman (citată la nota de subsol 30) și Olympique Lyonnais (citată la nota de subsol 21), în care normele aplicate de respectivele asociații de fotbal cu privire la transferul jucătorilor la alte asociații sunt aplicabile fără distincție atât transferurilor interne, cât și celor transfrontaliere. În sens asemănător, cu privire la dreptul de stabilire, a se vedea Hotărârea din 19 mai 2009, Apothekerkammer des Saarlandes și alții (C-171/07 și C-172/07, Rep., p. I-4171), care avea ca obiect acea prevedere din legea germană potrivit căreia numai farmaciștii pot fi proprietarii unei farmacii; această prevedere este aplicabilă atât întreprinderilor naționale, cât și celor străine care doresc să exploateze o farmacie în Germania.

42 — A se vedea articolul 1 din convenția colectivă de muncă nr. 3 cu privire la pensii, pe care însăși British Airways l-a prezentat Curții în anexa 7 la observațiile scrise.

prin tratat [43]. Aceasta este situația în speță, întrucât reglementările din convenția colectivă și perspectiva de a suferi pierderi patrimoniale, precum și o scădere a pensiei private suplimentare au un efect disuasiv asupra lucrătorilor care iau în considerare o posibilă schimbare a locului de muncă [44]. În orice caz, în contextul transformărilor pe plan demografic și al necesității crescânde de a recurge la sisteme de pensii private suplimentare, nu se poate exclude posibilitatea ca lucrătorii să țină cont de o eventuală pierdere a drepturilor la pensia ocupațională suplimentară atunci când își exercită dreptul la libera circulație [45].

55. Pe de altă parte, este neîndoielnic faptul că domnul Casteels, în urma transferului său din anul 1991 din cadrul punctului de lucru german al British Airways din Düsseldorf către cel francez, suferă efectiv pierderi patrimoniale, precum și o scădere a cuantumului pensiei sale private suplimentare în cazul în care reglementările din convenția colectivă sunt aplicate în interpretarea oferită de British Airways.

56. Într-adevăr, dreptul la libera circulație consacrat la articolul 45 TFUE nu oferă lucrătorului nicio garanție că va găsi în fiecare stat membru pe teritoriul căruia se deplasează același cadru juridic în materia muncii, a securității sociale sau a reglementărilor fiscale [46]. Prevederile de drept al Uniunii cu privire la libera circulație urmăresc însă să protejeze lucrătorii împotriva dezavantajelor specifice legate de exercitarea acestei libertăți [47]; îndeosebi, exercitarea dreptului la libera circulație nu poate avea drept consecință obligarea lucrătorului la plata unor contribuții cărora să nu le corespundă și dreptul la contraprestații [48]. Or, tocmai aceasta este consecința prevederilor din convenția colectivă în cauză dacă sunt interpretate și aplicate astfel cum susține British Airways: conform convenției colective de muncă nr. 3 cu privire la pensii, un lucrător care se transferă într-un alt stat membru înainte de împlinirea stagiilor de cotizare își pierde – total sau parțial – dreptul la pensie dobândit pe baza contribuțiilor plătite.

43 — Hotărârea Kraus (citată la nota de subsol 34, punctul 32) și Hotărârea Asigurarea de sănătate flamandă (citată la nota de subsol 34, punctul 48 *in fine* și punctul 55); a se vedea în același sens, cu privire la libertatea de stabilire, Hotărârea Apothekerkammer des Saarlandes și alții (citată la nota de subsol 41, punctul 22).

44 — În mod similar, în Hotărârea Asigurarea de sănătate flamandă (citată la nota de subsol 34, punctul 48), Curtea a decis că reprezintă restricție privind libera circulație a lucrătorilor faptul că, prin efectul dispozițiilor naționale în vigoare în materia securității sociale, aceștia se află „în situația fie de a pierde beneficiul asigurării de sănătate, fie de a fi limitați în alegerea locului în care își transferă reședința”.

45 — A se vedea în același sens Hotărârea Asigurarea de sănătate flamandă (citată la nota de subsol 34, punctul 53).

46 — Cu privire la dreptul securității sociale, a se vedea Hotărârea din 19 martie 2002, Hervein și alții (C-393/99 și C-394/99, Rec., p. I-2829, punctul 51), Hotărârea din 9 martie 2006, Piatkowski (C-493/04, Rec., p. I-2369, punctul 34), Hotărârea din 1 octombrie 2009, Leyman (C-3/08, Rep., p. I-9085, punctul 45), Hotărârea din 15 iunie 2010, Comisia/Spania (C-211/08, Rep., p. I-5267, punctul 61), și Hotărârea din 14 octombrie 2010, Van Delft și alții (C-345/09, Rep., p. I-9879, punctul 100).

47 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 21 octombrie 1975, Petroni (24/75, Rec., p. 1149, punctul 13), Hotărârea din 7 martie 1991, Masgio (C-10/90, Rec., p. I-1119, punctul 18), Hotărârea din 11 septembrie 2008, Petersen (C-228/07, Rep., p. I-6989, punctul 43), și Hotărârea Leyman (citată la nota de subsol 46, punctul 41).

48 — Hotărârile Hervein (punctul 51 *in fine*), Piatkowski (punctul 34 *in fine*), Leyman (punctul 45 *in fine*) și Van Delft și alții (punctul 101), citate la nota de subsol 46.

— Comparație cu cauza Graf

57. În al treilea rând, British Airways dorește să facă o comparație între prezenta speță și cauza Graf [49]: în opinia sa, în ambele cazuri se pune problema pierderii prestațiilor financiare din cauza unei schimbări voluntare a locului de muncă. Prin urmare, dacă în cauza Graf nu s-a considerat că exista o restricție privind dreptul la libera circulație a lucrătorilor, atunci Curtea nu ar putea decide nici în cazul de față că există o asemenea restricție.

58. Nu considerăm convingător nici acest argument.

59. Cauza Graf avea ca obiect o indemnizație de concediere prevăzută de dreptul austriac, denumită „Abfertigung". Astfel cum a subliniat Curtea la momentul respectiv, dreptul la indemnizația în cauză depindea de „un eveniment ipotetic și viitor, respectiv încetarea ulterioară a raportului de muncă în condițiile în care aceasta nu a intervenit la inițiativa lucrătorului și nu îi este imputabilă" [50]. Dimpotrivă, în cazul de față, problema centrală o reprezintă un drept la pensie a cărui dobândire, conform convenției colective de muncă nr. 3 cu privire la pensii, nu depinde de „un eveniment viitor și ipotetic", ci de o situație indisolubil legată de exercitarea dreptului la libera circulație, și anume, alegerea locului unde persoana interesată își exercită profesia [51].

60. În plus, trebuie să se țină seama de faptul că angajamentul asumat de British Airways de a-i plăti pensie domnului Casteels a luat naștere odată cu inițierea de către acesta, la 15 noiembrie 1988, a activității salariate în Düsseldorf, acesta dobândind din prima zi, grație propriilor contribuții, precum și celor vărsate de angajatorul său, dreptul la o pensie ocupațională suplimentară. Dacă se consideră că în prezent respectivul drept a devenit „caduc", în ultimă instanță, aceasta echivalează cu pierderea definitivă a economiilor pe care domnul Casteels le-a constituit, în vederea obținerii unei pensii private, în perioada de aproape trei ani cât a lucrat în Düsseldorf. Totodată, aceasta constituie o deosebire fundamentală față de situația din cauza Graf.

61. Pentru toate aceste motive, ne menținem concluzia că o reglementare dintr-o convenție colectivă de muncă precum cea în speță împiedică exercitarea libertății de circulație a lucrătorilor în sensul articolului 45 TFUE, constituind, așadar, o restricție privind această libertate fundamentală.

49 — Hotărâre citată la nota de subsol 38.

50 — Hotărârea Graf (citată la nota de subsol 38, punctul 24).

51 — A se vedea în același sens Hotărârea Asigurarea de sănătate flamandă (citată la nota de subsol 34, punctul 51).

b) Justificare

62. O măsură care împiedică exercitarea libertății de circulație a lucrătorilor poate fi admisibilă numai cu condiția să urmărească un obiectiv legitim, compatibil cu tratatele, și să fie justificată de motive imperative de interes general. În cazul în care aceste cerințe sunt îndeplinite, aplicarea unei astfel de măsuri mai trebuie să fie de natură să garanteze îndeplinirea obiectivului urmărit și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea sa [52].

63. În cadrul ședinței, părțile au exprimat o opinie convergentă în sensul că prevederile cu privire la stagiile de cotizare din convențiile colective de muncă, precum cele în discuție în speță, au ca scop în principal să consolideze legătura dintre lucrător și angajator; acestea urmăresc să promoveze fidelitatea lucrătorului și să îl și răsplătească pentru aceasta. În plus, considerăm că astfel de reglementări sporesc gradul de certitudine al planificării sistemului de pensii ocupaționale și permit instituției care administrează acest sistem să evite o serie de cheltuieli generate de gestionarea și de plata unor drepturi la pensie extrem de reduse.

64. Toate aceste obiective se întemeiază pe considerente legitime ținând de dreptul muncii și de dreptul social [53], care se pot încadra în sfera motivelor imperative de interes general.

65. Fără îndoială, prevederile din convențiile colective de muncă precum cele în discuție în prezenta cauză sunt deopotrivă *adecvate* pentru atingerea obiectivelor amintite.

66. O analiză mai aprofundată necesită însă aspectul dacă aplicarea unor astfel de reglementări din convenția colectivă – în special în interpretarea dată de British Airways – nu depășește ceea ce este *necesar* pentru atingerea obiectivelor legitime din dreptul muncii și din dreptul social.

67. British Airways arată că, în privința modului de aplicare în practică a prevederilor privind stagiile de cotizare, transferul domnului Casteels din Germania în Franța la 1 octombrie 1991, pe de o parte, trebuie privit ca o încetare voluntară a raportului de muncă în Germania; pe de altă parte, nu ar trebui să se țină seama de perioadele în care acesta și-a

52 — Hotărârea Kraus (citată la nota de subsol 34, punctul 32), Hotărârea Bosman (citată la nota de subsol 30, punctul 104), Hotărârea Asigurarea de sănătate flamandă (citată la nota de subsol 34, punctul 55) și Hotărârea Olympique Lyonnais (citată la nota de subsol 21, punctul 38).

53 — Curtea a admis deja, în Hotărârea din 21 octombrie 1999, Lewen (C-333/97, Rec., p. I-7243, punctul 28), și în Hotărârea din 10 martie 2005, Nikoloudi (C-196/02, Rec., p. I-1789, punctul 63), că un angajator poate răsplăti prin diferite măsuri fidelitatea lucrătorilor săi. Curtea a recunoscut deopotrivă, în contextul articolului 51 din Regulamentul nr. 1408/71, că sarcina administrativă presupusă poate dobândi o anumită importanță la calculul prestațiilor de securitate socială: a se vedea Hotărârea din 2 februarie 1982, Sinatra (7/81, Rec., p. 137, punctul 9), și Hotărârea din 21 martie 1990, Ravida (C-85/89, Rec., p. I-1063, punctul 20).

desfășurat activitatea în cadrul altor puncte de lucru ale British Airways.

68. O astfel de abordare, care ar avea drept efect pierderea de către un lucrător asemenea domnului Casteels a dreptului său la pensie [54], nu poate fi considerată necesară pentru atingerea obiectivelor ce țin de dreptul muncii și de dreptul social.

69. În ceea ce privește obiectivul constând în consolidarea legăturii dintre lucrător și angajator, în mod evident, acesta nu este afectat, deoarece lucrătorul se transferă în cadrul unui alt sediu al aceluiași angajator. Dimpotrivă, lucrătorul respectiv își dovedește fidelitatea față de angajator cu atât mai mult cu cât acceptă oferta acestuia de transfer în cadrul unui alt sediu, situat într-un stat membru diferit, și astfel ia în considerare o mutare în străinătate în interes de serviciu.

70. A opune unui salariat, cu ocazia unui astfel de transfer, prevederile dintr-o convenție colectivă potrivit cărora și-ar putea pierde dreptul la o pensie ocupațională suplimentară ar însemna să se depășească ceea ce este necesar pentru asigurarea fidelității lucrătorului.

71. Teoretic, în ceea ce privește cel de al doilea obiectiv menționat, mai exact, garantarea unui nivel de certitudine a planificării și evitarea unor cheltuieli administrative legate de plata unor pensii foarte reduse, situația ar putea fi diferită. Din perspectiva acestui obiectiv, inclusiv un „transfer intern" al lucrătorului în cadrul unui alt sediu al aceluiași angajator ar putea să justifice teoretic pierderea dreptului la pensie dacă acest transfer are loc la finele unei perioade de activitate foarte scurte. Un „transfer intern" la sfârșitul unei perioade de activitate neîntreruptă de aproape trei ani în cadrul aceluiași loc de muncă nu intervine totuși după o perioadă de activitate foarte scurtă, în special în cazul unui raport de muncă precum cel al domnului Casteels, caracterizat în general prin frecvente mutări transfrontaliere în interes de serviciu, care sunt chiar prevăzute prin contract [55].

72. În concluzie, aplicarea unor reglementări din convenții colective de muncă precum cele în discuție în prezenta cauză nu poate fi considerată justificată din perspectiva liberei circulații a lucrătorilor.

54 — Conform convenției colective de muncă nr. 3 cu privire la pensii, angajamentul în favoarea obținerii unei pensii de către domnul Casteels s-a născut odată cu angajarea sa în Düsseldorf, la 15 noiembrie 1988. Prin urmare, angajamentul exista de mai puțin de trei ani la data transferului său în Franța. Tot astfel, vechimea sa în muncă în Düsseldorf în momentul transferului în Franța era mai mică de trei ani. Astfel, domnul Casteels nu îndeplinea nici cerințele privitoare la stagiul de cotizare prevăzute la prima liniuță, nici pe cele de la cea de a doua liniuță ale articolului 1 alineatul 1 primul paragraf din BetrAVG, la care face trimitere articolul 7 alineatul 1 din convenția colectivă de muncă nr. 3 cu privire la pensii.

55 — A se vedea acordul încheiat între părțile din acțiunea principală la 10 martie 1988 (a se vedea punctul 13 din prezentele concluzii).

3. Consecințe asupra acțiunii principale

73. Potrivit unei jurisprudențe constante, instanța națională are sarcina ca, în limitele de apreciere conferite de dreptul național, să interpreteze și să aplice dispozițiile de drept intern în conformitate cu exigențele dreptului Uniunii [56].

74. Cu siguranță, aplicarea dreptului Uniunii în acțiunea principală revine instanței de trimitere [57], însă, pentru a răspunde în mod util la cea de a doua întrebare, este necesar să facem următoarele scurte considerații.

75. În conformitate cu obiectul și cu finalitatea articolului 45 TFUE, mai exact, realizarea în cel mai înalt grad posibil a libertății de circulație a lucrătorilor, este necesar să se prevină riscul ca un lucrător să își piardă dreptul la pensia ocupațională suplimentară dacă se transferă în cadrul unui alt sediu al angajatorului său, situat într-un stat membru diferit.

76. În acest scop, articolul 45 TFUE impune, cu privire la împlinirea stagiilor de cotizare, cumulul tuturor perioadelor în care lucrătorul și-a desfășurat activitatea pentru un singur angajator în cadrul mai multor sedii ale acestuia situate în state membre diferite. În plus, în ceea ce privește împlinirea stagiilor de cotizare, articolul 45 TFUE interzice să se considere transferul unui lucrător în cadrul altor sedii ale aceluiași angajator situate în state membre diferite drept plecare voluntară din întreprindere, chiar și în cazul în care lucrătorul și-a dat acordul pentru transfer.

77. În prezenta cauză nu este nicidecum exclusă posibilitatea de a interpreta și de a aplica prevederile privind stagiile de cotizare de la articolul 7 din convenția colectivă nr. 3 cu privire la pensii coroborat cu articolul 1 primul paragraf din BetrAVG în conformitate cu dreptul Uniunii, astfel încât să fie îndeplinite cerințele liberei circulații a lucrătorilor. În acest sens, ar fi suficient ca întreaga durată a raportului de muncă dintre domnul Casteels și British Airways, începând de la 1 iulie 1974, să fie considerată „perioadă de lucru” [58].

78. O abordare globală a perioadei în care domnul Casteels și-a desfășurat activitatea,

56 — Hotărârea din 4 februarie 1988, Murphy și alții (157/86, Rec., p. 673, punctul 11), Hotărârea din 26 septembrie 2000, Engelbrecht (C-262/97, Rec., p. I-7321, punctul 39), și Hotărârea din 11 ianuarie 2007, ITC (C-208/05, Rep., p. I-181, punctul 68).

57 — Jurisprudență constantă; a se vedea Hotărârea din 15 iulie 1964, Van der Veen (100/63, Rec., p. 1215, 1230), și Hotărârea din 10 iulie 2008, Feryn (C-54/07, Rep., p. I-5187, punctul 19).

58 — După cum a indicat guvernul german în ședința desfășurată în fața Curții, o astfel de abordare globală a raportului de muncă este chiar obligatorie din perspectiva dreptului german al muncii, astfel cum este acesta interpretat în jurisprudența celei mai înalte instanțe germane.

începând de la 1 iulie 1974, poate fi avută în vedere cu ușurință dacă se ține cont de faptul că, la 10 martie 1988, s-a convenit expres între părți ca data de 1 iulie 1974 să fie considerată, din toate punctele de vedere (în limba engleză: „for all purposes"), momentul de începere a activității domnului Casteels la British Airways.

79. Deși, conform opiniilor convergente exprimate de părțile din acțiunea principală, nu se putea ca domnul Casteels să fie afiliat simultan mai multor sisteme de pensii ocupaționale, în contextul specific prezentei cauze nu există riscul unei îmbogățiri fără justă cauză a lucrătorului (prin dobândirea mai multor drepturi la pensia ocupațională suplimentară pentru aceeași perioadă), ci, dimpotrivă, există riscul apariției unui prejudiciu nejustificat (prin pierderea drepturilor la pensia ocupațională pentru o perioadă de aproape trei ani). Această circumstanță pledează în favoarea luării în considerare a întregii perioade în care domnul Casteels și-a desfășurat activitatea pentru British Airways în ceea ce privește împlinirea stagiilor de cotizare.

80. Dacă se consideră data de 1 iulie 1974 ca moment de începere a activității în cadrul British Airways, situația domnului Casteels va cădea sub incidența articolului 7 alineatul 2 din convenția colectivă de muncă nr. 3 cu privire la pensii. Această prevedere se aplică „lucrătorilor angajați [de British Airways] înainte de 1 ianuarie 1978" [59].

81. În plus, potrivit aceleiași logici, domnul Casteels poate fi considerat, în conformitate cu articolul 7 alineatul 2 litera b al doilea paragraf din convenția colectivă de muncă nr. 3 cu privire la pensii, drept lucrător care „și-a încetat" activitatea la British Airways [60] înainte de împlinirea stagiului de cotizare legal prevăzut la articolul 1 alineatul 1 prima teză din BetrAVG, dar „după cinci ani de muncă".

82. În consecință, conform articolului 7 alineatul 2 litera b al doilea paragraf din convenția colectivă de muncă nr. 3 cu privire la pensii, domnul Casteels ar dobândi dreptul nu numai la prestațiile cuvenite în temeiul propriilor contribuții, ci și la acelea cuvenite în temeiul contribuțiilor achitate de angajator până la transferul său în Franța. Domnul Casteels ar beneficia în aceste condiții de un drept complet la pensie pentru perioadele în care a lucrat în Germania, calculat ținând seama atât de propriile contribuții, cât și de cele ale angajatorului său.

59 — În ședința desfășurată în fața Curții, răspunzând la o întrebare în acest sens, reprezentanta British Airways în proces a susținut expres că articolul 7 alineatul 2 din convenția colectivă de muncă nr. 3 privind pensiile i se poate aplica domnului Casteels.

60 — Într-o interpretare strictă, domnul Casteels nu a părăsit niciodată serviciul British Airways, deoarece și transferul său din 1991 în Franța a avut loc tot la cererea British Airways, iar raportul său de muncă cu British Airways s-a menținut neîntrerupt de la 1 iulie 1974.

83. Faptul că British Airways a reziliat în anul 1991, în privința domnului Casteels [61], contractul german de asigurări de grup la care subscrisese nu are relevanță. Dacă se va dovedi necesar, British Airways va fi obligată să îi acorde domnului Casteels despăgubiri corespunzătoare cuantumului pensiei sale ocupaționale suplimentare aferente perioadei în care a lucrat în Germania.

84. Dacă, în pofida acestor considerații, nu se va dovedi posibil să se interpreteze și să se aplice prevederile din convenția colectivă conform dreptului Uniunii, revine instanței de trimitere sarcina să nu aplice convenția colectivă de muncă nr. 3 cu privire la pensii în măsura în care aceasta se opune materializării dreptului la pensie al domnului Casteels. Conform unei jurisprudențe constante, libera circulație a lucrătorilor poate fi invocată direct în privința contractelor colective de muncă, inclusiv în cadrul rapoartelor juridice „orizontale" între persoane private [62].

61 — Această concluzie rezultă dintr-o scrisoare a Victoria Lebensversicherung AG, pe care British Airways a prezentat-o Curții în anexa 9 la observațiile scrise.

62 — A se vedea în acest sens Hotărârile Bosman (citată la nota de subsol 30) și Olympique Lyonnais (citată la nota de subsol 21), care priveau efectele contractelor colective de muncă asupra raporturilor individuale de muncă cu cluburi de fotbal private în calitate de angajatori; în același sens, a se vedea Hotărârea Walrave și Koch (citată la nota de subsol 30, punctele 17 și 31-34). Mai mult, în Hotărârea din 6 iunie 2000, Angonese (C-281/98, Rec., p. I-4139, punctele 30-36), și în Hotărârea din 17 iulie 2008, Raccanelli (C-94/07, Rep., p. I-5939, punctele 41-48), Curtea a decis că libera circulație a lucrătorilor – sau cel puțin interdicția discriminărilor prevăzută de aceasta – are efect direct în cadrul raporturilor de muncă de drept privat, indiferent de existența unor reglementări în acest sens în contractele colective.

4. Cu privire la problema limitării efectelor hotărârii

85. Guvernul elen solicită o limitare în timp a efectelor hotărârii în cazul în care la întrebările Arbeidshof te Brussel se va răspunde astfel cum am propus.

86. Trebuie evidențiat că interpretarea unei norme de drept al Uniunii dată de Curte lămurește și precizează semnificația și domeniul de aplicare al acestei norme, astfel cum trebuie sau cum ar fi trebuit să fie înțeleasă și aplicată de la intrarea sa în vigoare [63]. Așadar, o limitare în timp a efectelor hotărârilor preliminare poate fi avută în vedere numai în mod excepțional [64], și anume, atunci când o impun considerații imperative de securitate juridică [65]. Pentru a putea impune o astfel de limitare, este necesară întrunirea a două criterii

63 — Hotărârea din 27 martie 1980, Denkavit italiana (61/79, Rec., p. 1205, punctul 16), Hotărârea Bosman (citată la nota de subsol 30, punctul 141), Hotărârea din 15 martie 2005, Bidar (C-209/03, Rec., p. I-2119, punctul 66), și Hotărârea Bressol (citată la nota de subsol 32, punctul 90).

64 — Hotărârea Denkavit italiana (citată la nota de subsol 63, punctul 17), Hotărârea Bosman (citată la nota de subsol 30, punctul 142) și Hotărârea Bressol (citată la nota de subsol 32, punctul 91).

65 — Hotărârea Barber (citată la nota de subsol 11, punctul 44), Hotărârea Bidar (citată la nota de subsol 63, punctul 67) și Hotărârea Bressol (citată la nota de subsol 32, punctul 91); a se vedea în același sens Hotărârea din 22 decembrie 2008, Régie Networks (C-333/07, Rep., p. I-10807, punctul 122).

esențiale: buna-credință a celor interesați și riscul apariției unor consecințe grave [66].

87. Niciunul dintre aceste criterii nu este îndeplinit în prezenta cauză.

88. În ceea ce privește criteriul bunei-credințe, trebuie arătat că prevederile incluse în convențiile colective sunt evaluate încă de multă vreme din perspectiva dreptului Uniunii [67]. Partenerii sociali din diferite state membre nu pot afirma că au considerat cu bună-credință că, în general, prevederile asupra cărora au căzut de acord în convențiile colective cu privire la stagiile de cotizare rămân în afara domeniului de aplicare al dreptului Uniunii.

89. Astfel cum a indicat guvernul german în ședința desfășurată în fața Curții, dreptul german al muncii impune în orice caz obligația de a se ține seama de perioadele în care o persoană a lucrat în cadrul diferitor sedii din străinătate ale aceluiași angajator.

90. În ceea ce privește criteriul consecințelor grave, niciuna dintre părți nu a argumentat că soluția propusă de noi ar putea periclita în mod serios echilibrul financiar al sistemelor de pensii ocupaționale [68]. De altfel, ar fi greu de crezut că poate apărea o astfel de consecință, întrucât se are în vedere exclusiv menținerea drepturilor la pensie aferente contribuțiilor deja achitate de angajatori și de lucrători.

91. Pentru aceste motive, nu considerăm necesară o limitare în timp a efectelor hotărârii preliminare a Curții.

66 — Hotărârea din 10 ianuarie 2006, Skov și Bilka (C-402/03, Rec., p. I-199, punctul 51), Hotărârea din 3 iunie 2010, Kalinchev (C-2/09, Rep., p. I-4939, punctul 50), și Hotărârea Bressol (citată la nota de subsol 32, punctul 91).

67 — A se vedea în special Hotărârea Walrave și Koch (citată la nota de subsol 30, punctul 17).

68 — Cu privire la acest criteriu, a se vedea Hotărârea Barber (citată la nota de subsol 11, punctul 44); în același sens, pentru o jurisprudență mai veche, a se vedea Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne (43/75, Rec., p. 455, punctul 70).

VI — Concluzie

92. Având în vedere ansamblul acestor considerații, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Arbeidshof te Brussel după cum urmează:

„1) Articolul 48 TFUE nu are efect direct.

2) În cazul în care o persoană a lucrat în cadrul mai multor sedii ale aceluiași angajator situate în diferite state membre, fiind afiliat de fiecare dată la sistemul de pensii ocupaționale aplicabil la respectivul loc de muncă, dispozițiile fiecărui sistem de pensii trebuie să fie interpretate și aplicate, în măsura posibilului, în conformitate cu articolul 45 TFUE. Trebuie respectate în special următoarele cerințe:

— la calcularea perioadelor pe care un astfel de lucrător trebuie să le efectueze în serviciul angajatorul său pentru a dobândi un drept la pensie definitiv în sistemul respectiv de pensii ocupaționale trebuie luată în considerare întreaga perioadă în care acesta și-a desfășurat activitatea în cadrul tuturor sediilor aparținând aceluiași angajator;

— transferul unui astfel de lucrător în cadrul unui alt sediu nu trebuie considerat părăsire voluntară a sistemului de pensii ocupaționale, chiar dacă lucrătorul și-a dat acordul pentru efectuarea transferului.”