HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

10 martie 2011 *

În cauza C-379/09,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Arbeidshof te Brussel (Belgia), prin decizia din 15 septembrie 2009, primită de Curte la 25 septembrie 2009, în procedura

Maurits Casteels

împotriva

British Airways plc,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte de cameră, domnii E. Juhász, G. Arestis (raportor), J. Malenovský și T. von Danwitz, judecători,

* Limba de procedură: olandeza.

avocat general: doamna J. Kokott,
grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 6 octombrie 2010,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru domnul Casteels, de M. Van Asch, avocat;

— pentru British Airways plc, de C. Willems, de S. Fiorelli și de M. Caproni, advocaten;

— pentru guvernul german, de domnii J. Möller și C. Blaschke, în calitate de agenți;

— pentru Republica Elenă, de doamnele E.-M. Mamouna și M. Michelogiannaki, precum și de domnul S. Spyropoulos, în calitate de agenți;

— pentru guvernul Regatului Unit, de doamna H. Walker, în calitate de agent;

— pentru Comisia Europeană, de domnii V. Kreuschitz și M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 11 noiembrie 2010,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolelor 45 TFUE și 48 TFUE.

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Casteels, cetățean belgian, pe de o parte, și sucursala, cu sediul în Bruxelles (Belgia), a British Airways plc (denumită în continuare „BA"), societate de drept britanic, pe de altă parte, cu privire la drepturile persoanei în cauză la pensie suplimentară.

Cadrul juridic

3 Articolul 1 prima teză din Legea privind îmbunătățirea pensiilor ocupaționale (Gesetz zur Verbesserung des betrieblichen Altersversorgung) din 19 decembrie 1974 (BGBl. I, 1974, p. 3610, denumită în continuare „BetrAVG") prevede:

„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."

4 Articolul 17 alineatul 3 din BetrAVG are următorul cuprins:

„Prin convenție colectivă de muncă se poate deroga de la articolele 2-5, 16, 27 și 28. Dispozițiile care 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."

5 Articolul 7 din Convenția colectivă de muncă nr. 3 cu privire la pensii (Versorgungs-Tarifvertrag Nr. 3, denumită în continuare „convenția colectivă"), în vigoare la 1 ianuarie 1988 și încheiată între sediul de activitate din Düsseldorf (Germania) al BA și Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Sindicatul servicii publice, transport și circulație), stipula:

„(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 5 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 5 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. […]

[…]"

Acțiunea principală și întrebările preliminare

6 Domnul Casteels a lucrat pentru BA fără întrerupere de la 1 iulie 1974. În cursul carierei sale, a fost angajat întotdeauna de această societate pe teritoriul diferitor state membre, și anume Regatul Belgiei, Republica Federală Germania și Republica Franceză. Raportul dintre acesta și BA s-a păstrat fără întrerupere printr-un contract de muncă global care a fost modificat în mai multe rânduri în funcție de sediul de activitate de care aparținea.

7 Astfel, domnul Casteels a lucrat în Belgia până la 14 noiembrie 1988, iar ulterior, între 15 noiembrie 1988 și 1 octombrie 1991, la sediul BA situat în Düsseldorf. De la 1 octombrie 1991 până la 1 aprilie 1996, acesta a fost angajat de BA în Franța, iar apoi și-a desfășurat din nou activitatea în Belgia.

8 Contractul de muncă al domnului Casteels cu data de 10 martie 1988 prevedea că acesta din urmă va fi afiliat regimului de pensii suplimentare al BA existent la locul de desfășurare a activității.

9 Cu prilejul transferului domnului Casteels din Bruxelles la Düsseldorf, s-a convenit între părțile în cauză că acesta se va supune condițiilor de lucru aplicabile personalului german care și-a început activitatea în cadrul BA la 1 iulie 1974. O excepție era totuși prevăzută în ceea ce privește afilierea domnului Casteels la regimul de pensii al BA din Germania, subscris la casa de asigurări de grup Victoria Lebensversicherungen AG. Această afiliere nu putea produce efecte decât începând cu intrarea în funcție a domnului Casteels la sediul de activitate al BA situat în Düsseldorf.

10 În cadrul acțiunii principale, BA contestă dreptul domnului Casteels la pensie suplimentară pentru perioada de activitate prestată în Germania, motivând că domnul Casteels ar fi părăsit în mod voluntar acest sediu de activitate din Düsseldorf în 1991 fără să fi îndeplinit perioada minimă de muncă necesară, conform articolului 7 din convenția colectivă, pentru dobândirea drepturilor definitive la o pensie suplimentară în temeiul regimului în vigoare aplicabil sediului menționat.

11 Potrivit Arbeidshof te Brussel, în temeiul reglementării în vigoare în perioada respectivă, domnul Casteels nu putea să invoce decât un drept la restituirea propriilor contribuții, cu excluderea celor vărsate de angajatorul său. Astfel, în ceea ce privește dreptul la pensie suplimentară, situația domnului Casteels ar fi, ca urmare a faptului

că a lucrat în diferite state membre pentru același angajator, mai puțin favorabilă decât dacă ar fi lucrat tot timpul în Belgia pentru acest angajator.

12 Instanța de trimitere, înainte de a se pronunța cu privire la cererea domnului Casteels, a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În lipsa unei intervenții în acest sens a Consiliului [Uniunii Europene], articolul 42 CE poate fi invocat de un particular 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 [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)] și articolul 42 CE, analizate separat sau prin coroborare, se opun posibilității ca:

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

— pentru a stabili perioada la finalul căreia se dobândesc, într-un anumit stat membru, drepturile definitive la pensie 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 suplimentar de pensie în acest stat membru,

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

și, de asemenea, se opun 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?"

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

13 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 48 TFUE are un efect direct, în sensul că un particular poate invoca acest articol împotriva unui angajator din sectorul privat în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate instanțele naționale.

14 În această privință, trebuie subliniat că articolul 48 TFUE nu are ca obiect să instituie o normă juridică operantă ca atare. Acesta constituie un temei juridic care permite Parlamentului European și Consiliului, hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară, să adopte, în domeniul securității sociale, măsurile necesare pentru instituirea liberei circulații a lucrătorilor.

15 Astfel, această dispoziție necesită o acțiune a legiuitorului Uniunii, fiind, așadar, condiționată, în privința efectelor sale, de intervenția unui act al respectivelor instituții ale Uniunii. Prin urmare, aceasta nu poate, ca atare, să confere particularilor drepturi care pot fi invocate în fața instanțelor naționale.

16 Prin urmare, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 48 TFUE nu are un efect direct care poate fi invocat de un particular împotriva unui angajator din sectorul privat în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate instanțele naționale.

Cu privire la a doua întrebare

17 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă, în vederea calculării stagiului de cotizare pentru drepturile definitive la pensie suplimentară într-un stat membru, articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune neluării în considerare a anilor de muncă pe care lucrătorul i-a prestat deja pentru același angajator în cadrul unor sedii de activitate ale acestuia din urmă situate în diferite state membre și în temeiul aceluiași contract de muncă global.

18 Instanța de trimitere ridică de asemenea problema dacă transferul unui lucrător, cu acordul acestuia, la un alt sediu de activitate al aceluiași angajator, situat într-un alt stat membru, trebuie să fie considerat plecare voluntară a acestui lucrător, în sensul dispozițiilor regimului de pensii suplimentare în cauză.

19 Trebuie de la bun început subliniat că articolul 45 TFUE nu reglementează numai acțiunea autorităților publice, ci este aplicabil în egală măsură normelor de altă natură care vizează reglementarea, în mod colectiv, a muncii salariate (a se vedea Hotărârea din 16 martie 2010, Olympique Lyonnais, C-325/08, Rep., p. I-2177, punctul 30 și jurisprudența citată).

20 Rezultă că articolul 45 TFUE se aplică unei situații precum cea în cauză în acțiunea principală, caracterizată prin existența unei convenții colective de muncă care reglementează drepturile la pensie suplimentară ale domnului Casteels față de BA.

21 Rezultă de asemenea dintr-o jurisprudență constantă că ansamblul dispozițiilor Tratatului FUE referitoare la libera circulație a persoanelor vizează facilitarea exercitării de către resortisanții Uniunii a activităților profesionale de orice natură pe teritoriul Uniunii și se opune măsurilor care i-ar putea defavoriza pe aceștia atunci când doresc să exercite o activitate economică pe teritoriul unui alt stat membru (a se vedea Hotărârea din 1 aprilie 2008, Gouvernement de la Communauté française și Gouvernement wallon, C-212/06, Rep., p. I-1683, punctul 44 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea Olympique Lyonnais, citată anterior, punctul 33).

22 În consecință, articolul 45 TFUE se opune oricărei măsuri care, chiar și atunci când se aplică fără discriminare pe motiv de cetățenie sau naționalitate, este susceptibilă să îngreuneze sau să facă mai puțin atractivă exercitarea de către resortisanții Uniunii a libertăților fundamentale garantate de tratat (a se vedea Hotărârea Gouvernement de la Communauté française și Gouvernement wallon, citată anterior, punctul 44 și jurisprudența citată).

23 În cauza principală, deși, cu siguranță, dispozițiile convenției colective, în special articolul 7 din aceasta, sunt aplicabile fără distincție tuturor salariaților care lucrează la punctele de lucru ale BA situate în Germania și nu instituie o discriminare în funcție de cetățenia lucrătorilor vizați, nu este mai puțin adevărat că această convenție colectivă are drept efect să dezavantajeze, ca urmare a faptului că și-au exercitat dreptul la libera circulație în cadrul Uniunii, lucrătorii aflați în situația domnului Casteels față de lucrătorii angajați de BA care nu și-au exercitat un asemenea drept.

24 Astfel, după cum a subliniat și avocatul general la punctul 50 din concluzii, convenția colectivă se limitează la teritoriul Republicii Federale Germania.

25 Din aceasta rezultă că, pe de o parte, în ceea ce privește lucrătorii angajați de BA care, precum domnul Casteels, au fost transferați de la un sediu de activitate al BA situat într-un alt stat membru la sediul de activitate al aceluiași angajator situat în Düsseldorf, perioada de lucru efectuată la primul dintre aceste sedii nu este considerată perioadă de lucru pertinentă în scopul verificării îndeplinirii de către persoana interesată a perioadei minime necesare pentru dobândirea drepturilor definitive la o pensie suplimentară în temeiul regimului în vigoare în Germania.

26 În schimb, lucrătorii angajați la acest sediu de activitate din Düsseldorf care au în cadrul BA o vechime în muncă egală cu cea a domnului Casteels, dar care nu și-au exercitat dreptul la libera circulație pot invoca o perioadă de vechime în muncă neîntreruptă în vederea verificării împlinirii perioadei necesare, în conformitate cu dispozițiile convenției colective, pentru dobândirea drepturilor definitive la pensie suplimentară în temeiul regimului în vigoare la respectivul sediu de activitate. Acești lucrători beneficiază de continuitate în dobândirea dreptului la o pensie suplimentară, în timp ce perioada în decursul căreia domnul Casteels a dobândit drepturi în temeiul regimului în vigoare la același sediu de activitate nu a putut să atingă pragul

minim impus la articolul 7 din convenția colectivă pentru motivul că dobândirea vechimii în cadrul BA fusese, în ceea ce privește persoana interesată, întreruptă din cauza faptului că rezulta din perioade de lucru efectuate la sediile de activitate ale aceluiași angajator situate în diferite state membre.

27 Pe de altă parte, se consideră că lucrătorii angajați de BA care sunt transferați, cu acordul acestora, de la sediul de activitate al BA situat în Düsseldorf la un sediu de activitate al aceluiași angajator situat într-un alt stat membru își încetează activitatea în cadrul BA, în sensul convenției colective, astfel încât aceștia nu au dreptul, în temeiul articolului 7 alineatul (2) litera b) din aceasta din urmă, decât la prestațiile pe care le garantează contribuțiile pe care le-au vărsat ei înșiși în cazul în care au fost transferați înainte de expirarea unei perioade de lucru de 5 ani.

28 În schimb, astfel cum subliniază avocatul general la punctul 51 din concluzii, nu se consideră că lucrătorul angajat de BA care acceptă să fie transferat de la sediul de activitate din Düsseldorf la un alt sediu de activitate al BA situat în Germania își încetează activitatea în cadrul BA, în sensul convenției colective, și, prin urmare, acesta nu face obiectul aplicării dispoziției din convenția colectivă, menționată la punctul precedent din prezenta hotărâre.

29 Întrucât nu prevede luarea în considerare a anilor de serviciu efectuați de un lucrător angajat de BA la un sediu de activitate al acestui angajator situat într-un alt stat membru și întrucât asimilează transferul, cu acordul său, al unui lucrător angajat de BA la un asemenea sediu de activitate cu o plecare voluntară din cadrul BA, convenția colectivă defavorizează astfel lucrătorii care își exercită dreptul la libera circulație, de vreme ce aceștia din urmă suferă pierderi financiare, precum și o diminuare a drepturilor lor la o pensie suplimentară. Perspectiva unui asemenea dezavantaj este de natură să descurajeze lucrătorii, precum domnul Casteels, să plece de la sediul de activitate al angajatorului lor situat într-un stat membru pentru a fi încadrați la un sediu de activitate al aceluiași angajator situat într-un alt stat membru (a se vedea în

acest sens Hotărârea Gouvernement de la Communauté française și Gouvernement wallon, citată anterior, punctul 48).

30 Întrucât regimul în cauză în acțiunea principală constituie un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor, în principiu interzis de articolul 45 TFUE, acesta poate fi admis numai cu condiția să urmărească un obiectiv de interes general, să fie de natură să asigure realizarea acestuia și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului urmărit (a se vedea în special Hotărârea Gouvernement de la Communauté française și Gouvernement wallon, citată anterior, punctul 55 și jurisprudența citată).

31 În această privință, BA subliniază că acest regim urmărește să evite posibilitatea ca un lucrător să fie afiliat simultan mai multor regimuri de pensie în diferite state membre. Cu toate acestea, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 79 din concluzii, într-o situație precum cea a domnului Casteels, nu există riscul unei îmbogățiri fără justă cauză a lucrătorului migrant, ci, dimpotrivă, există riscul apariției unui prejudiciu nejustificat care rezultă din pierderea dreptului la o pensie suplimentară pentru perioada în care persoana interesată a fost afiliată regimului german de pensie suplimentară.

32 În ceea ce privește obiectivul de fidelizare a personalului invocat de BA, acesta nu poate fi invocat în mod rezonabil pentru a justifica tratamentul defavorabil suferit de lucrătorii care, chiar exercitându-și dreptul la libera circulație în cadrul Uniunii, lucrează în continuare pentru același angajator.

33 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 (a se vedea 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).

34 În această privință, este necesar să se sublinieze că, în temeiul unei interpretări a celui de al doilea paragraf al articolului 7 alineatul (2) litera b) din convenția colectivă conformă cu articolul 45 TFUE, ar trebui să se poată considera că domnul Casteels, care a lucrat fără întrerupere pentru BA de la 1 iulie 1974, și-a desfășurat activitatea în cadrul BA începând cu această dată și nu a plecat de la acest angajator prin transferul său la sediul de activitate al acestuia situat în Franța pentru a beneficia de prestațiile întemeiate pe propriile cotizații, precum și pe cele ale BA potrivit perioadei de afiliere la regimul în vigoare la sediul de activitate al BA situat în Düsseldorf.

35 Astfel, această dispoziție din convenția colectivă prevede că salariații angajați înainte de 1 ianuarie 1978 în cadrul BA care, în mod voluntar sau pentru orice alte motive, își încetează activitatea în cadrul BA după 5 ani de muncă, dar înainte de încheierea stagiului de cotizare legal, au dreptul să obțină și prestațiile care li se cuvin la această dată în temeiul contribuțiilor vărsate de BA. În această privință, trebuie subliniat că, în ședința în fața Curții, BA a admis că articolul 7 alineatul (2) din convenția colectivă se poate aplica domnului Casteels.

36 Din cele de mai sus rezultă că trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune, în cadrul aplicării obligatorii a unei convenții colective de muncă:

— neluării în considerare, în vederea stabilirii stagiului de cotizare pentru drepturile definitive la pensie suplimentară într-un stat membru, a anilor de muncă pe care lucrătorul i-a prestat deja pentru același angajator la sediile de activitate ale acestuia situate în diferite state membre și în temeiul aceluiași contract de muncă global și

— calificării unui lucrător care a fost transferat de la un sediu de activitate al angajatorului său situat într-un stat membru la un sediu de activitate al aceluiași angajator situat într-un alt stat membru drept lucrător care și-a încetat voluntar activitatea la acest angajator.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

1) Articolul 48 TFUE nu are un efect direct care poate fi invocat de un particular împotriva unui angajator din sectorul privat în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate instanțele naționale.

2) Articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune, în cadrul aplicării obligatorii a unei convenții colective de muncă:

— **neluării în considerare, în vederea stabilirii stagiului de cotizare pentru drepturile definitive la pensie suplimentară într-un stat membru, a ani-**

lor de muncă pe care lucrătorul i-a prestat deja pentru același angajator la sediile de activitate ale acestuia situate în diferite state membre și în temeiul aceluiași contract de muncă global și

— **calificării unui lucrător care a fost transferat de la un sediu de activitate al angajatorului său situat într-un stat membru la un sediu de activitate al aceluiași angajator situat într-un alt stat membru drept lucrător care și-a încetat voluntar activitatea la acest angajator.**

Semnături