Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

15 aprilie 2021 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Principiul egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Interzicerea discriminării pe motive de vârstă – Lucrători plasați într-o rezervă de forță de muncă până la rezilierea contractului lor de muncă – Reducere salarială și reducere sau pierdere a indemnizației de concediere – Regim aplicabil lucrătorilor din sectorul public apropiați de pensionarea pentru limită de vârstă cu pensie integrală – Reducere a cheltuielilor cu salariile din sectorul public – Articolul 6 alineatul (1) – Obiectiv legitim de politică socială – Situație de criză economică”

În cauza C-511/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Areios Pagos (Curtea de Casație, Grecia), prin decizia din 11 iunie 2019, primită de Curte la 4 iulie 2019, în procedura

AB

împotriva

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din doamna A. Prechal, președintă de cameră, domnii N. Wahl, F. Biltgen (raportor), doamna L. S. Rossi și domnul J. Passer, judecători,

avocat general: domnul J. Richard de la Tour,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru AB, de D. Vervesos și D. Vasileiou, dikigoroi;

– pentru Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis, de V. Kounelis, dikigoros;

– pentru guvernul elen, de E.-M. Mamouna, G. Papadaki, A. Dimitrakopoulou și K. Georgiadis, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de D. Martin și D. Triantafyllou, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: greaca.

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 19 noiembrie 2020,

pronunță prezenta

Hotărâre

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

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

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Articolul 1 din Directiva 2000/78 prevede că aceasta are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive, printre altele, de vârstă, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.

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

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:
(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare [a se citi «iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare»] […]

[…]”

5 Articolul 3 alineatul (1) din directiva menționată are următorul cuprins:

„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:

[…]

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

[…]”

6 Articolul 6 alineatul (1) din aceeași directivă prevede:

„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;

[…]”

Dreptul elen

7 Articolul 34, intitulat „Desființarea posturilor vacante de drept privat și rezerva de forță de muncă”, din Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (Legea 4024/2011 privind dispoziții referitoare la regimul de pensii, la tabelul unic al salariilor și al gradelor și la rezerva de forță de muncă și alte dispoziții de aplicare a cadrului de strategie bugetară pe termen mediu 2012-2015) din 27 octombrie 2011 (FEK A’ 226), astfel cum a fost modificată prin Decretul-lege din 16 decembrie 2011 transformat în lege prin articolul 1 din Nómos 4047/2012 (Legea 4047/2012) din 23 februarie 2012 (FEK A’ 31) (denumită în continuare „Legea 4024/2011”), prevede la alineatele 1-4 și 8:

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

[…]

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

[…]

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

[…]

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

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

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

[…]

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

8 În conformitate cu articolul 8 al doilea paragraf din Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (Legea 3198/1955 de modificare și de completare a dispozițiilor în materie de reziliere a contractelor de muncă) din 23 aprilie 1955 (FEK A' 98), în versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal (denumită în continuare „Legea 3198/1955"):

„Lucrătorii afiliați unei organism de asigurări de pensii care au îndeplinit sau care urmează să îndeplinească condițiile care dau dreptul la plata unei pensii pentru limită de vârstă integrală pot, […] în cazul în care au statutul de angajat, fie să demisioneze, fie să fie demiși din funcție de angajatorul lor, percepând, în toate aceste cazuri, dacă sunt acoperiți de o asigurare suplimentară, 40 % din indemnizația de concediere la care au dreptul în temeiul dispozițiilor în vigoare în cazul încetării unilaterale a contractului lor de muncă fără preaviz de către angajator, iar dacă nu sunt acoperiți de o asigurare suplimentară, 50 % din indemnizația de concediere menționată."

9 Potrivit articolului 10 alineatul 1 din Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (Legea 825/1978 de înlocuire, de modificare și de completare a dispozițiilor legislației care guvernează IKA și care privește dispoziții conexe) din 13 noiembrie 1978 (FEK A'189) (denumită în continuare „Legea 825/1978"), în versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal, pentru a avea dreptul de a solicita o pensie pentru limită de vârstă integrală, un lucrător salariat care este afiliat la Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (Agenția de Asigurări Sociale – Casa generală de asigurări a lucrătorilor salariați, Grecia) trebuie să fi realizat 10 500 de zile (35 de ani) de muncă salariată și să fi împlinit vârsta de 58 de ani la data depunerii cererii la organismul de asigurări sociale.

Litigiul principal și întrebările preliminare

10 Din decizia de trimitere reiese că AB a fost angajat în cursul anului 1982 de OAKA, o persoană juridică de drept privat care aparține sectorului public în sens larg, în temeiul unui contract pe durată nedeterminată, și că i s-a încredințat, începând cu anul 1998, funcția de consultant tehnic în cadrul acesteia.

11 Începând de la 1 ianuarie 2012, AB a fost plasat de plin drept sub regimul rezervei de forță de muncă în temeiul articolului 34 alineatul 1 litera c), alineatul 3 primul paragraf și alineatele 4 și 8 din Legea 4024/2011, ceea ce a determinat o reducere a remunerației sale la 60 % din salariul său de bază.

12 La 30 aprilie 2013, OAKA a reziliat contractul de muncă încheiat cu AB fără a-i plăti indemnizația de concediere prevăzută la articolul 8 al doilea paragraf din Legea 3198/1955 în caz de concediere sau de demisie a salariatului atunci când sunt îndeplinite condițiile pentru a beneficia de pensia pentru limită de vârstă integrală. Acest refuz de plată a indemnizației se întemeia pe articolul 34 alineatul 1 litera e) din Legea 4024/2011, care prevede o compensare între indemnizația de concediere datorată și remunerația plătită angajatului în perioada plasării sale în rezerva de forță de muncă.

13 Prin acțiunea introdusă la Monomeles Protodikeio Athinon (Tribunalul de Mare Instanță în Complet de Judecător Unic din Atena, Grecia), AB a contestat printre altele validitatea transferului său în regimul rezervei de forță de muncă, susținând că dispozițiile articolului 34 din Legea 4024/2011 introduc un tratament diferențiat pe motive de vârstă contrar Directivei 2000/78, fără ca acest tratament diferențiat să fie justificat în mod obiectiv de vreun obiectiv legitim sau ca mijloacele de realizare a unui asemenea obiectiv să fie corespunzătoare și necesare. În acest sens, el a solicitat obligarea OAKA la plata diferenței dintre salariul pe care îl primea înainte de transferul menționat și cel pe care l-a primit după acesta. AB a invocat de asemenea articolul 8 al doilea paragraf din Legea 3198/1955 pentru a solicita obligarea OAKA la plata unei sume cu titlu de indemnizație de concediere, majorată cu dobânzi legale.

14 Întrucât instanța menționată a admis în parte acțiunea, OAKA a declarat apel la Monomeles Efeteio Athinon (Curtea de Apel în Complet de Judecător Unic din Atena, Grecia), care a anulat hotărârea pronunțată în primă instanță și a respins partea din acțiunea formulată de AB care fusese admisă prin acea hotărâre.

15 AB a formulat recurs la instanța de trimitere, Areios Pagos (Curtea de Casație, Grecia). Aceasta exclude existența unei discriminări directe pe motive de vârstă, întrucât dispozițiile articolului 34 din Legea 4024/2011 nu prevăd o limită de vârstă specifică pentru personalul supus regimului rezervei de forță de muncă. Cu toate acestea, ea ridică problema dacă acest regim implică o discriminare indirectă pe motive de vârstă, în condițiile în care este rezervat salariaților apropiați de pensionarea pentru limită de vârstă cu pensie integrală, ceea ce presupune că dispun de 35 de ani de cotizare, aceste condiții trebuind să fi fost îndeplinite în perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2012 și 31 decembrie 2013.

16 În această privință, instanța de trimitere arată mai întâi că un salariat precum AB, care este afiliat la IKA-ETAM, putea pretinde o pensie pentru limită de vârstă integrală, cu dubla condiție de a fi realizat 35 de ani de cotizare și de a fi împlinit vârsta de 58 de ani, conform articolului 10 alineatul 1 din Legea 825/1978.

17 În continuare, instanța de trimitere ridică problema dacă, în ipoteza în care se constată o discriminare indirectă pe motive de vârstă, motivele indicate în expunerea de motive a Legii 4024/2011 pot constitui în mod obiectiv și rezonabil un obiectiv legitim care să justifice o astfel de diferență de tratament. În acest context, instanța de trimitere menționează că scopul dispozițiilor articolului 34 din legea menționată era de a răspunde necesității imediate de reducere a cheltuielilor cu salariile, în

conformitate cu acordul încheiat între Republica Elenă și creditorii săi, precum și de redresare a finanțelor statului și ale sectorului public în sens larg, pentru a face față crizei economice prin care trecea acest stat membru.

18 În cazul unui răspuns afirmativ, instanța de trimitere ridică, în sfârșit, problema dacă, pe de o parte, reducerea remunerației personalului plasat sub regimul rezervei de forță de muncă, ținând seama de măsurile de protecție instituite prin legea menționată pentru acest personal, și, pe de altă parte, suprimarea parțială sau totală a indemnizației de concediere prevăzute la articolul 8 al doilea paragraf din Legea 3198/1955 pentru același personal constituie mijloace corespunzătoare și necesare în vederea realizării obiectivului menționat.

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

„1) Constituie o discriminare indirectă pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (b) și al articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 adoptarea de către statul membru a unei reglementări precum cea prevăzută la articolul 34 alineatul 1 litera c), alineatul 3 primul paragraf și alineatul 4 din Legea 4024/2011, care se aplică de stat, de autoritățile locale, de persoanele juridice de drept public și, în general, de toate entitățile din sectorul public extins (organisme de drept privat) în calitate de angajatori, în temeiul căreia personalul angajat cu contract de muncă de drept privat de entitățile menționate anterior este supus unui regim al rezervei de forță de muncă pentru o perioadă de cel mult 24 de luni, pe baza unui singur criteriu de ordin material, și anume proximitatea față de îndeplinirea condițiilor pentru a beneficia de pensia pentru limită de vârstă integrală, care corespunde unui număr de 35 de ani de contribuție, în perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2012 și 31 decembrie 2013, ținând seama și de faptul că, în conformitate cu reglementarea relevantă în materie de asigurări în vigoare la momentul respectiv, pe lângă alte cazuri care nu sunt relevante în speță, pentru a dobândi dreptul la pensie pentru limită de vârstă în temeiul unui raport de muncă salariată, erau necesare (cel puțin) 10 500 de zile lucrătoare (35 de ani) de asigurare a lucrătorilor salariați, la [Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (organism de asigurări sociale)] sau la alt organism de asigurări al lucrătorilor salariați, și împlinirea de către lucrător a vârstei de (cel puțin) 58 de ani, fără a exclude, desigur, în funcție de cazul concret, ca perioada de asigurare (35 de ani) să fie realizată la o altă vârstă?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, adoptarea regimului rezervei de forță de muncă poate fi justificată în mod obiectiv și rezonabil, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) și cu articolul 6 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78, prin necesitatea imediată de a asigura rezultate organizatorice, operaționale și bugetare și în special prin necesitatea urgentă de a reduce cheltuielile publice în vederea atingerii unor obiective cantitative specifice până la sfârșitul anului 2011, obiective menționate în expunerea de motive a Legii [4024/2011], astfel cum se precizează în cadrul bugetar pe termen mediu, în scopul de a respecta angajamentele asumate de Republica Elenă față de partenerii creditori pentru a face față crizei economice și financiare acute și prelungite prin care trecea țara și, în același timp, de a raționaliza finanțele publice și de a limita inflația sectorului public?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la a doua întrebare,
   a) adoptarea unei măsuri precum cea menționată la articolul 34 alineatul 1 litera c) din Legea 4024/2011, care prevede o reducere drastică a remunerației personalului supus regimului rezervei de forță de muncă, și anume la 60 % din salariul de bază perceput la momentul plasării sub regimul menționat, fără ca personalul respectiv să fie însă obligat să lucreze pentru entitatea publică în cauză, și care implică (*de facto*) pierderea eventualei majorări salariale și a promovării pentru perioada cuprinsă între plasarea sub regimul rezervei de forță de muncă și încetarea raportului de muncă ca urmare a pensionării pentru limită de vârstă, este

corespunzătoare și necesară pentru realizarea obiectivului amintit mai sus, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) și cu articolul 6 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78, într-o situație în care, în mod cumulativ:

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

ii) entitatea publică, în calitate de angajator, și, în cazul desființării acesteia, [Agenția Națională de Plasare a Forței de Muncă] își asumă obligația de a plăti organismului de asigurări în cauză, până la momentul pensionării lucrătorului, contribuțiile de asigurări sociale, atât pe cele ale angajatorului, cât și pe cele ale lucrătorului, aferente pensiei principale, pensiei suplimentare și asistenței sociale și de sănătate, pe baza remunerației percepute de acesta din urmă înainte de plasarea sa sub regimul rezervei de forță de muncă – articolul 34 alineatul 1 litera d) din Legea 4024/2011,

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

iv) personalului în discuție i se acordă cu prioritate posibilitatea de transfer în alte posturi vacante din cadrul entităților publice pe baza unor criterii obiective și meritocratice prin includerea în listele [Consiliului Superior de Selecție a Personalului] – articolul 34 alineatul 1 litera a) din Legea 4024/2011 –, această posibilitate fiind însă limitată în fapt ca urmare a reducerii drastice a recrutărilor de personal de către diverse entități publice, din cauza necesității de a reduce cheltuielile,

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

vi) o lege recentă (articolul 1 alineatul 15 din Legea 4038/2012 – FEK A' 14) prevede adoptarea cu prioritate absolută a unui regulament privind pensiile și ordinea de plată pentru personalul vizat la punctele (ii) și (iii) și, în orice caz, în termen de cel mult patru luni de la concediere și de la prezentarea documentației aferente în vederea acordării pensiei, și

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

b) adoptarea unei măsuri precum cea menționată la articolul 34 alineatul 1 litera e) din Legea 4024/2011, care implică pierderea totală (sau în parte), în conformitate cu articolul 8 litera b) din Legea 3198/1955, a indemnizației în caz de concediere sau de încetare a raportului de muncă al lucrătorului, din cauza îndeplinirii condițiilor de acces la pensia pentru limită de vârstă integrală, în cuantum de 40 % din indemnizația de concediere prevăzută pentru

lucrătorii cu asigurare suplimentară (care, în ceea ce privește organismele de utilitate publică sau care sunt subvenționate de stat, astfel cum este intimatul în calitatea sa de persoană juridică de drept privat, nu poate depăși suma maximă de 15 000 de euro), prin compensarea acesteia cu remunerația redusă percepută în perioada de plasare în rezerva de forță de muncă, este corespunzătoare și necesară pentru realizarea obiectivului amintit mai sus, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) și cu articolul 6 alineatul (1) litera (a) din [D]irectiv[a 2000/78], luând în considerare că, în orice alt caz, personalul în cauză ar fi obținut această indemnizație redusă conform legislației muncii în vigoare, citată anterior, atât în caz de demisie, cât și în caz de concediere de către entitatea la care era încadrat în muncă?"

Cu privire la întrebările preliminare

20 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia lucrătorii din sectorul public care îndeplinesc în cursul unei perioade determinate condițiile pentru a primi o pensie pentru limită de vârstă integrală sunt plasați sub regimul rezervei de forță de muncă până la rezilierea contractului lor de muncă, ceea ce determină o scădere a remunerației lor, o pierdere a eventualei lor promovări, precum și o reducere sau chiar o suprimare a indemnizației de concediere la care ar fi avut dreptul la momentul încetării raportului lor de muncă.

21 Pentru a răspunde la întrebările menționate, trebuie verificat dacă reglementarea în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 și, în caz afirmativ, dacă ea instituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă și dacă acesta ar putea fi justificat din perspectiva articolului 6 alineatul (1) din directiva menționată.

22 În primul rând, în ceea ce privește aspectul dacă reglementarea în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, atât din titlul și din preambulul său, cât și din conținutul și din finalitatea directivei menționate rezultă că aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă", oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din aceasta, printre care se numără vârsta (Hotărârea din 2 aprilie 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punctul 20 și jurisprudența citată).

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

24 Or, în temeiul reglementării în discuție în litigiul principal, lucrătorii care au încheiat un contract de muncă de drept privat pe durată nedeterminată cu angajatori din sectorul public în sens larg și care îndeplineau, într-o perioadă determinată, condițiile pentru a primi o pensie pentru limită de vârstă integrală au fost plasați sub un regim de rezervă de forță de muncă până la rezilierea contractului lor de muncă. Această plasare afecta remunerația lucrătorilor menționați și indemnizația de concediere la care ar fi avut dreptul la momentul încetării raportului lor de muncă.

25 Prin urmare, reglementarea în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78.

26 În ceea ce privește, în al doilea rând, problema dacă această reglementare instituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă, în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78 coroborat cu articolul 1 din aceasta, trebuie arătat că, sub rezerva verificării de către instanța de trimitere, din articolul 34 alineatele 3 și 4 din Legea 4024/2011 rezultă că plasarea sub regimul rezervei de forță de

muncă era prevăzută pentru lucrătorii angajatorilor din sectorul public în sens larg care îndeplineau, în cursul perioadei vizate, condițiile care dau dreptul la pensie pentru limită de vârstă integrală. Or, deși alineatul 3 menționat prevede drept condiție a pensionării pentru limită de vârstă integrală afilierea la sistemul de securitate socială timp de 35 de ani, din decizia de trimitere reiese că, în conformitate cu articolul 10 alineatul 1 din Legea 825/1978, un lucrător precum AB, care era afiliat la IKA-ETAM, putea solicita o pensie pentru limită de vârstă integrală, cu dubla condiție de a fi realizat cei 35 de ani de cotizare și de a fi împlinit vârsta minimă de 58 de ani.

27 Întrucât aceste două condiții sunt cumulative, faptul că lucrătorul împlinește vârsta minimă de 58 de ani constituie, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 37 din concluziile sale, o condiție indispensabilă pentru eligibilitatea sa pentru pensionare pentru limită de vârstă integrală și, în consecință, pentru plasarea sa sub regimul rezervei de forță de muncă în perioada relevantă. Astfel, aplicarea acestui regim se întemeiază pe un criteriu care este indisociabil legat de vârsta lucrătorilor în cauză (a se vedea prin analogie Hotărârea din 12 octombrie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punctul 23).

28 Rezultă că, în pofida faptului că cealaltă condiție cumulativă pentru a putea beneficia de o pensie pentru limită de vârstă integrală, și anume cea de a fi realizat 35 de ani de cotizare, trebuie considerată un criteriu aparent neutru în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, reglementarea națională în discuție în litigiul principal conține un tratament diferențiat întemeiat direct pe criteriul vârstei în sensul dispozițiilor articolului 1 coroborat cu articolul 2 alineatul (2) litera (a) din această directivă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punctele 48 și 51).

29 În al treilea rând, în ceea ce privește aspectul dacă acest tratament diferențiat este susceptibil să fie justificat în raport cu articolul 6 din Directiva 2000/78, trebuie arătat că alineatul (1) primul paragraf al acestui articol 6 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.

30 Curtea a statuat în mod repetat că statele membre dispun de o marjă largă de apreciere nu numai în alegerea urmăririi unui obiectiv determinat printre altele în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor prin care acest obiectiv poate fi realizat (Hotărârea din 8 mai 2019, Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, punctul 41 și jurisprudența citată).

31 În speță, rezultă din expunerea de motive la Legea 4024/2011, la care fac referire atât decizia de trimitere, cât și observațiile guvernului elen, că, în împrejurările crizei economice acute cu care se confrunta Republica Elenă, reglementarea în discuție în litigiul principal constituie o punere în aplicare a angajamentelor asumate de acest stat membru față de creditorii săi și care constă în scăderea imediată a cheltuielilor publice salariale pentru a realiza o economie de 300 de milioane de euro pentru anul 2012, regimul rezervei de muncă trebuind să fie aplicat în privința a 30 000 de lucrători din sectorul public în sens larg.

32 Guvernul elen și Comisia Europeană afirmă că acest obiectiv nu este de natură pur bugetară, ci privește și raționalizarea și reducerea sectorului public în sens larg, precum și restructurarea serviciilor acestuia din urmă. Comisia subliniază că măsurile luate în acest context de criză economică acută urmăreau evitarea falimentului Republicii Elene și, astfel, garantarea stabilității zonei euro prin menținerea echilibrelor economice și, prin urmare, sociale.

33 În plus, potrivit guvernului elen, regimul rezervei de forță de muncă contribuie, din perspectiva imperativelor legate de reducerea cheltuielilor publice, la obiective de politică a ocupării forței de muncă. Astfel, pe de o parte, având în vedere faptul că lucrătorii în cauză ar fi putut fi concediați în

orice moment, aplicarea acestui regim ar fi asigurat menținerea unui nivel ridicat de încadrare în muncă. Pe de altă parte, supunerea la regimul menționat a lucrătorilor apropiați de pensionarea pentru limită de vârstă ar fi permis stabilirea unei structuri echilibrate de vârstă între funcționarii tineri și funcționarii mai în vârstă din cadrul sectorului public în sens larg.

34 În acest sens, deși considerații de ordin bugetar pot sta la baza unor opțiuni de politică socială ale unui stat membru și pot influența natura sau întinderea măsurilor de protecție socială pe care acesta dorește să le adopte, ele nu pot totuși constitui în sine un obiectiv urmărit de această politică (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 octombrie 2020, Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu și alții, C-644/19, EU:C:2020:810, punctul 53 și jurisprudența citată).

35 În speță, este necesar să se observe că împrejurarea că criza economică acută cu care se confrunta Republica Elenă amenința să provoace consecințe grave, și anume în special falimentul acestui stat membru și pierderea stabilității zonei euro, nu poate afecta caracterul bugetar al obiectivului măsurilor luate, constând în realizarea unei economii de 300 milioane de euro pentru anul 2012, pentru a face față acestei situații de criză (a se vedea prin analogie Hotărârea din 2 aprilie 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punctul 35).

36 Rezultă că, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 60 din concluziile sale, obiectivul de reducere a cheltuielilor publice în conformitate cu angajamentele asumate de Republica Elenă față de creditorii săi, în măsura în care reglementarea în discuție în litigiul principal prevede, prin instituirea regimului rezervei de forță de muncă, o scădere a remunerației lucrătorilor vizați, precum și reducerea sau chiar eliminarea indemnizației de concediere pe care ar fi putut altfel să o pretindă, este susceptibil să influențeze natura sau întinderea măsurilor de protecție a ocupării forței de muncă, dar nu poate constitui, în sine, un obiectiv legitim, în temeiul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, care să justifice un tratament diferențiat pe motive de vârstă.

37 Astfel, un context național caracterizat printr-o criză economică acută nu poate autoriza un stat membru să priveze de efect util dispoziția menționată, întemeindu-se exclusiv pe un alt obiectiv decât cele în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă vizate de aceasta pentru a justifica o asemenea diferență de tratament (a se vedea prin analogie Hotărârea din 21 decembrie 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, punctul 106).

38 Astfel fiind, după cum a observat domnul avocat general la punctul 62 din concluziile sale, rezultă că instituirea prin Legea 4024/2011 a regimului rezervei de forță de muncă pus în aplicare în cadrul constrângerilor bugetare la care era supusă Republica Elenă răspunde unor obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

39 Astfel, pe de o parte, alegerea de a plasa lucrătorii în cauză sub un asemenea regim mai degrabă decât de a-i concedia are vocația de a promova un nivel ridicat al ocupării forței de muncă, ceea ce, conform articolului 3 alineatul (3) primul paragraf TUE și articolului 9 TFUE, constituie una dintre finalitățile urmărite de Uniune (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 64, și Hotărârea din 2 aprilie 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punctul 36).

40 Pe de altă parte, Curtea a avut deja ocazia să statueze că obiectivul care constă în stabilirea unei structuri echilibrate de vârstă între funcționarii tineri și funcționarii mai în vârstă în vederea în special a favorizării angajării și promovării tinerilor poate constitui un obiectiv legitim de politică a ocupării forței de muncă și a pieței muncii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler, C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctul 50, precum și Hotărârea din 2 aprilie 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punctul 38).

41 În această privință, deși este adevărat că programul de reducere a cheltuielilor publice nu urmărește să favorizeze angajarea în sectorul public în sens larg, nu este mai puțin adevărat că regimul rezervei de forță de muncă destinat lucrătorilor apropiați de pensionare a putut, în cadrul acestui program, în special să evite eventuala concediere a unor lucrători mai tineri în acest sector.

42 Din cele de mai sus rezultă că, deși regimul rezervei de forță de muncă se înscrie într-o politică de ordin bugetar, el urmărește în egală măsură obiective care țin de politica ocupării forței de muncă prevăzute la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, în principiu susceptibile să justifice în mod obiectiv și rezonabil o diferență de tratament pe motive de vârstă.

43 Mai trebuie verificat, în conformitate cu modul de redactare a acestei dispoziții, dacă mijloacele de realizare a acestor obiective sunt „corespunzătoare și necesare”.

44 În această privință, trebuie să se constate că regimul rezervei de forță de muncă trebuie considerat ca reprezentând un mijloc corespunzător de realizare a obiectivelor de politică a ocupării forței de muncă identificate. Astfel, pe de o parte, alegerea de a nu concedia, ci de a menține lucrătorii apropiați de pensionare în cadrul angajatorului lor din sectorul public în sens larg contribuie în mod vădit la promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă. Pe de altă parte, în măsura în care instituirea acestui regim a permis printre altele evitarea concedierii nu numai a lucrătorilor apropiați de pensionare, ci și a lucrătorilor mai tineri, ea a contribuit la asigurarea unei structuri de vârstă global echilibrate în cadrul sectorului menționat.

45 În ceea ce privește caracterul necesar al măsurii adoptate pentru atingerea obiectivelor de politică a ocupării forței de muncă vizate, trebuie amintit că revine autorităților competente ale statelor membre sarcina să găsească un echilibru adecvat între diferitele interese existente (Hotărârea din 2 aprilie 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punctul 43 și jurisprudența citată). Aceasta presupune printre altele că măsura menționată trebuie să permită realizarea acestor obiective fără a aduce atingere în mod excesiv intereselor legitime ale lucrătorilor afectați (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 octombrie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punctul 32).

46 În plus, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 76 din concluziile sale, interdicția discriminării pe motive de vârstă trebuie interpretată în lumina dreptului la muncă recunoscut la articolul 15 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Prin urmare, o atenție deosebită trebuie acordată participării lucrătorilor în vârstă la viața profesională și, prin aceasta, la viața economică, culturală și socială. Menținerea acestor persoane în viața activă favorizează printre altele diversitatea la încadrarea în muncă. Interesul reprezentat de menținerea în activitate a persoanelor menționate trebuie totuși luat în considerare cu respectarea altor interese eventual divergente (Hotărârea din 2 aprilie 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punctul 44 și jurisprudența citată).

47 Prin urmare, trebuie să se stabilească dacă legiuitorul național, în exercitarea marjei largi de apreciere de care dispune în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, a urmărit să atingă obiectivele vizate, de care beneficiază în special lucrătorii mai tineri, precum și, prin menținerea unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă, organismele din sectorul public care, în contextul unor constrângeri bugetare pot continua să își asigure misiunea și eficiența fără a aduce o atingere excesivă intereselor lucrătorilor care au fost supuși regimului rezervei de forță de muncă.

48 În această privință, în primul rând trebuie arătat că, deși plasarea sub acest regim determină o scădere importantă a remunerației și pierderea unei șanse de promovare pentru lucrătorii afectați, ei sunt supuși acestuia pentru o perioadă relativ scurtă, și anume un maxim de 24 de luni, la finalul căreia beneficiază de o pensie pentru limită de vârstă integrală, această din urmă împrejurare constituind condiția fundamentală pentru eligibilitatea la regimul menționat.

49 În plus, având în vedere perceperea iminentă a acestei pensii pentru limită de vârstă integrale, reducerea sau chiar suprimarea indemnizației de concediere pe care lucrătorii respectivi ar fi putut să o solicite la momentul încetării raportului lor de muncă nu este nerezonabilă, ținând seama de contextul economic care a condus la reglementarea în discuție în litigiul principal (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 februarie 2015, Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13, EU:C:2015:115, punctul 27).

50 În al doilea rând, din decizia de trimitere reiese că plasarea lucrătorilor în cauză sub regimul rezervei de forță de muncă este însoțită de măsuri de protecție a acestora din urmă care au ca efect atenuarea efectelor nefavorabile ale acestui regim. Aceste măsuri sunt enumerate în a treia întrebare litera a) adresată de instanța de trimitere și cuprind posibilitatea, în anumite condiții, de a găsi un alt loc de muncă sau de a desfășura o activitate independentă fără a pierde dreptul de a primi remunerația aferentă regimului menționat, obligația organismului public angajator sau, în lipsa acestuia, obligația agenției naționale pentru ocuparea forței de muncă de a plăti organismului asigurător competent până la pensionare contribuțiile la asigurările sociale datorate de angajator și de lucrător pe baza remunerației precedente a acestuia din urmă, derogarea de la regimul rezervei de forță de muncă pentru grupuri sociale vulnerabile care necesită protecție, posibilitatea de a transfera personalul în discuție către alte posturi vacante în cadrul organismelor din sectorul public, precum și luarea de măsuri privind rambursarea împrumuturilor imobiliare obținute de personalul în cauză.

51 Rezultă că reglementarea în discuție în litigiul principal nu aduce atingere în mod excesiv intereselor legitime ale lucrătorilor afectați. Prin urmare, el nu depășește, într-un context marcat de o criză economică acută, ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor de politică a ocupării forței de muncă urmărite de legiuitorul național.

52 Ținând seama de ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia lucrătorii din sectorul public care îndeplinesc în cursul unei perioade determinate condițiile pentru a primi o pensie pentru limită de vârstă integrală sunt plasați sub un regim de rezervă de forță de muncă până la rezilierea contractului lor de muncă, ceea ce determină o scădere a remunerației lor, o pierdere a eventualei lor promovări, precum și o reducere sau chiar o suprimare a indemnizației de concediere la care ar fi avut dreptul la momentul încetării raportului lor de muncă, din moment ce această reglementare urmărește un obiectiv legitim de politică a ocupării forței de muncă, iar mijloacele pentru realizarea acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

53 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:

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 nu se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia lucrătorii din sectorul public care îndeplinesc în cursul unei perioade determinate condițiile pentru a primi o pensie pentru limită de vârstă integrală sunt plasați sub un regim de rezervă de forță de muncă până la rezilierea contractului lor de muncă, ceea ce determină o scădere a remunerației lor, o pierdere a eventualei lor promovări, precum și o reducere sau chiar o suprimare a indemnizației de concediere la care ar

fi avut dreptul la momentul încetării raportului lor de muncă, din moment ce această reglementare urmărește un obiectiv legitim de politică a ocupării forței de muncă, iar mijloacele pentru realizarea acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Semnături