CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL JULIANE KOKOTT prezentate la 6 mai 2010 [1]

I — Introducere

1. Prezenta procedură preliminară oferă Curții posibilitatea de a-și consolida jurisprudența în materia discriminării pe motive de vârstă în privința condițiilor de disponibilizare a angajaților în vârstă [2]. Totodată, Curții i se solicită să se pronunțe pentru prima dată asupra distincției dintre discriminarea directă și cea indirectă pe motive de vârstă.

2. Aspectele supuse analizei privesc reglementarea daneză din dreptul muncii care prevede plata unei indemnizații în cazul disponibilizării lucrătorilor care s-au aflat o perioadă îndelungată fără întrerupere în serviciul aceluiași angajator. Cu toate acestea, o astfel de indemnizație de concediere nu se acordă angajaților care au deja dreptul să primească o pensie pentru limită de vârstă. Aceeași este și situația în cazul în care lucrătorul dorește să caute un nou loc de muncă sau când, în cazul unei pensionări imediate, trebuie să suporte pierderi financiare, de exemplu, sub forma unei reduceri a pensiei din cauză de pensionare anticipată.

3. Aspectul, controversat, privind efectul direct în raporturile dintre particulari („efectul direct orizontal") al interzicerii discriminării pe motive de vârstă prevăzute de dreptul Uniunii [3] nu este relevant în speță, deoarece cauza principală privește un raport de drept „vertical", în care un angajat se opune unui angajator de drept public [4].

1 — Limba originală: germana.

2 — A se vedea în această privință Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Rep., p. I-8531)

3 — Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, Rec., p. I-9981, mai ales punctul 77), și Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Kücükdeveci (C-555/07, Rep., p. I-365, mai ales punctul 51); cu privire la critica acestei jurisprudențe, a se vedea Concluziile avocatului general Mazák prezentate la 15 februarie 2007 în cauza Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, mai ales punctele 79-97 și 105-139) și Concluziile avocatului general Sharpston prezentate la 22 mai 2008 în cauza Bartsch (C-427/06, Rep., p. I-7245, mai ales punctele 31-65 și 79-93).

4 — Altfel stau lucrurile în cauza Rosenbladt (C-45/09), aflată pe rol, care s-a judecat la Curte în aceeași zi cu cauza de față și în care avocatul general Trstenjak și-a prezentat concluziile la 28 aprilie 2010.

II — Cadrul juridic

A — *Dreptul Uniunii*

4. Cadrul juridic aplicabil este definit de Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă [5]. Conform articolului 1, obiectivul acestei directive este

„stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament."

5. Articolul 2 din Directiva 2000/78, intitulat „Conceptul de discriminare", prevede următoarele:

„(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 o 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 sunt adecvate și necesare […]

[…]"

5 — JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7.

6. Domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 este definit la articolul 3:

„(1) 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 în muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

[…]”

7. Articolul 6 din Directiva 2000/78, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”, prevede următoarele:

„(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

(a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

[…]”

8. Articolul 18 alineatul (1) menționează ca termen limită de transpunere a Directivei 2000/78 data de 2 decembrie 2003.

B — *Dreptul național*

9. În ceea ce privește dreptul danez, cadrul juridic al speței este definit de Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærlov, Legea privind raporturile juridice între angajați și angajatori, denumită în continuare „FL”) [6].

6 — Legea privind angajații, în versiunea în vigoare potrivit Legii nr. 224 din 19 mai 1971 și Legii nr. 287 din 24 aprilie 1996 (a se vedea în această privință decizia de republicare LBK nr. 68 din 21 ianuarie 2005).

10. Articolul 2a din FL prevede:

„1. În cazul disponibilizării unui lucrător care a fost angajat în mod neîntrerupt în aceeași întreprindere timp de 12, 15 sau 18 ani, la data încetării raportului de muncă, angajatorul este obligat să îi plătească o prestație echivalentă cu unul, două sau, respectiv, trei salarii lunare.

2. Alineatul 1 nu se aplică în cazul în care, la data încetării raportului de muncă, lucrătorul are dreptul la pensia pentru limită de vârstă plătită de stat.

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

[…]

5. În cazul unei concedieri nejustificate, alineatul 1 se aplică în mod corespunzător."

11. Astfel cum precizează instanța de trimitere, Højesteret danez [7], articolul 2a alineatul 3 din FL este interpretat, potrivit unei jurisprudențe constante [8], în sensul că dreptul la obținerea pensiei pentru limită de vârstă reprezintă un motiv suficient pentru excluderea dreptului la indemnizația de concediere, indiferent dacă lucrătorul concediat dorește sau nu dorește în realitate să beneficieze de pensie pentru limită de vârstă. Acest lucru este valabil și în cazul în care plata indemnizațiilor în momentul concedierii duce la o reducere a pensiei pentru limită de vârstă în raport cu suma care ar fi acordată dacă ieșirea la pensie s-ar produce la un moment ulterior (reducere pentru pensionare anticipată).

III — Situația de fapt și procedura principală

12. Domnul Ole Andersen, născut la 31 mai 1943, a fost angajat de regiunea Syddanmark [9] (fostă Sønderjyllands Amtsråd [10]), începând cu 1 ianuarie 1979, timp de 27 de ani, ca referent. Prin scrisoarea din 22 ianuarie 2006, regiunea Syddanmark i-a reziliat contractul de muncă cu efect de la sfârșitul lunii august 2006, invocând lipsa de încredere în capacitatea domnului Andersen de a-și desfășura activitatea mulțumitor și imparțial. Cu toate acestea, printr-o hotărâre arbitrală pronunțată ulterior, s-a stabilit că domnul Andersen nu s-a făcut vinovat de încălcarea obligațiilor imputată, recunoscându-i-se dreptul de a primi

7 — Curtea supremă din Danemarca.

8 — A se vedea hotărârea Højesteret din 7 decembrie 1988, *Ugeskrift for Retsvæsen* 1989, p. 123 H.

9 — Regiunea Danemarca de Sud.

10 — Districtul Jutlanda de Sud.

o despăgubire în cuantum de patru salarii lunare pentru concediere nejustificată [11].

13. Ulterior concedierii, prin e-mailul din 2 octombrie 2006, domnul Andersen a cerut să i se acorde și indemnizația prevăzută la articolul 2a alineatul 1 din FL, în cuantum de trei salarii lunare, invocând în susținerea cererii perioada de peste 18 ani lucrați în serviciul regiunii Syddanmark. Prin scrisoarea din 14 octombrie 2006, regiunea Syddanmark a respins cererea de acordare a indemnizației de concediere, în temeiul articolului 2a alineatul 3 din FL. Regiunea Syddanmark a arătat în scrisoarea respectivă că domnul Andersen nu are dreptul la aceste indemnizații pentru că la momentul disponibilizării împlinise deja vârsta de 63 de ani, putând beneficia de pensie pentru limită de vârstă.

14. Pe durata raportului de muncă, domnul Andersen a fost afiliat la un sistem de pensii din regiunea Syddanmark prevăzut de un contract colectiv de muncă. În această perioadă, o treime din contribuțiile lunare la sistemul de pensii a fost plătită de domnul Andersen, în vreme de regiunea Syddanmark suporta două treimi din contribuții. Conform regulilor acestui sistem de pensii, la împlinirea vârstei de 60 de ani, domnul Andersen avea dreptul să se pensioneze și să primească pensie pentru limită de vârstă.

15. Cuantumul pensiei acordate în temeiul contractului colectiv de muncă depinde, printre altele, de momentul în care beneficiarul se decide să se pensioneze. În cazul în care acesta amână momentul pensionării, are dreptul la o sumă lunară mai mare. În speță, conform datelor, necontestate asupra acestui aspect, furnizate de regiunea Syddanmark în procedura din fața Curții, situația de fapt [12] se prezenta după cum urmează: dacă încetarea plății contribuțiilor ar fi avut loc la 1 august 2006, cu pensionarea imediată, domnul Andersen ar fi avut dreptul la o pensie anuală pentru limită de vârstă în valoare de 125 374 DKK; în cazul în care contribuțiile ar fi continuat să fie plătite în cuantum nemodificat până la 1 iunie 2008, cu o amânare a pensionării până la acel moment, pensia anuală s-ar fi ridicat la valoarea de 152 611 DKK [13].

16. După disponibilizare, domnul Andersen nu a dorit să se pensioneze, ci a dobândit statutul de persoană aflată în căutarea unui loc de muncă.

17. La 12 iulie 2007, Ingeniørforeningen i Danmark [14], sindicat care apără drepturile inginerilor din Danemarca, a formulat în

11 — Conform opiniilor unanime exprimate de părțile din acțiunea principală, această indemnizație se întemeiază pe articolul 2b din FL și poate fi cumulată cu plățile compensatorii care constituie obiectul prezentului litigiu, acordate potrivit articolului 2a din FL (a se vedea în această privință și articolul 2a alineatul 5 din FL).

12 — În acest context, Regiunea Syddanmark se referă la o notificare trimisă avocatului domnului Andersen la data de 30 ianuarie 2008 de casa de pensii Danske civil- og akademiingeniørers.

13 — În plus, asigurații ar fi avut posibilitatea ca, începând cu 1 ianuarie 2007, să adere la un nou sistem de pensii, ceea ce ar fi însemnat pentru domnul Andersen o majorare a cuantumului pensiei, de la 1 iunie 2008, la suma de 167 411 DKK pe an, în cazul încetării plății contribuțiilor la 1 august 2006, și la suma de 176 544 DKK pe an, în cazul continuării plății contribuțiilor până la 1 iunie 2008.

14 — Asociație a inginerilor din Danemarca.

numele domnului Andersen o acțiune prin care a solicitat obligarea regiunii Syddanmark la plata unei indemnizații de concediere în cuantum de trei salarii lunare. Cauza se află în prezent pe rolul Vestre Landsret, instanța de trimitere. În esență, reclamantul afirmă că prevederile articolului 2a alineatul 3 din FL, în temeiul cărora i se refuză domnului Andersen plata indemnizației, creează o discriminare pe motive de vârstă. Pârâta infirmă acest lucru.

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

18. Prin decizia din 14 noiembrie 2008, primită la grefa Curții la 19 noiembrie 2008, Vestre Landsret a suspendat judecarea cauzei și a adresat Curții următoarea întrebare preliminară:

„Interdicția discriminării directe sau indirecte pe motive de vârstă, cuprinsă în articolele 2 și 6 din Directiva 2000/78/CE, trebuie interpretată în sensul că se opune posibilității ca un stat membru să mențină în vigoare o dispoziție normativă prin care, la concedierea unui lucrător care a fost angajat în mod neîntrerupt în aceeași întreprindere timp de 12, 15 sau 18 ani, angajatorul este obligat să plătească o sumă echivalentă cu unul, două, respectiv, trei salarii la încetarea raporturilor de muncă, însă această indemnizație nu trebuie plătită în cazul în care, la încetarea raporturilor de muncă, lucrătorul are dreptul la o pensie pentru limită de vârstă în baza unui regim de pensii la care a contribuit și angajatorul?”

19. În afara celor două părți din cauza principală, în fața Curții au prezentat observații scrise și orale guvernele danez și german, precum și Comisia Europeană. În plus, în cadrul procedurii scrise au participat guvernele olandez și maghiar.

V — Apreciere juridică

20. Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă o reglementare națională conform căreia lucrătorii concediați nu au dreptul la indemnizația de concediere prevăzută de lege dacă, la încetarea raportului de muncă, au deja dreptul să beneficieze de pensie pentru limită de vârstă contravine articolelor 2 și 6 din Directiva 2000/78.

A — *Observații preliminare cu privire la aplicarea Directivei 2000/78*

1. Definirea sferei principiului general al interzicerii discriminării pe motive de vârstă

21. Astfel cum a hotărât Curtea [15], Directiva 2000/78 nu consacră ea însăși principiul egalității de tratament în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă, ci are drept obiect, potrivit titlului său și articolului 1, „numai stabilirea, în domeniile menționate, a unui cadru general pentru combaterea discriminărilor pe diferite motive, printre care se numără și vârsta". Interdicția discriminării pe motive de vârstă trebuie considerată un principiu general al dreptului Uniunii.

22. Pornind de la aceste considerații, în formularea răspunsurilor la două cereri de pronunțare a unei hotărâri preliminare, Curtea s-a întemeiat în mod direct pe principiul general al interzicerii discriminării pe motive de vârstă [16], statuând că revine instanței naționale sarcina, dacă este necesar, să „înlăture aplicarea" [17] oricărei dispoziții eventual contrare din legea națională. Se pare însă că, în respectivele cauze, Curtea a identificat o manieră ingenioasă de a soluționa problematica discriminării pe motive de vârstă în raporturile de drept dintre particulari, cărora Directiva 2000/78 în sine nu li se poate aplica în mod direct și, ca atare, nu poate avea prioritate în fața dispozițiilor naționale de drept civil și de dreptul muncii [18].

23. O reconsiderare și o examinare detaliată a fundamentului teoretic al controversatului efect direct orizontal al principiilor generale de drept sau al drepturilor fundamentale în raporturile de drept dintre particulari ar fi, desigur, tentante [19], însă ar depăși cadrul prezentei expuneri. În speță, Curtea trebuie să analizeze un raport de drept vertical, în cadrul căruia domnul Andersen poate invoca, fără nicio îndoială, în mod direct Directiva 2000/78, în calitatea sa de angajat opus unui

15 — Hotărârile Mangold (punctele 74 și 75) și Kücükdeveci (punctele 20 și 21), citate la nota de subsol 3.

16 — Cu privire la temeiul controversat al acestui principiu general de drept, a se vedea Concluziile avocatului general Tizzano prezentate la 30 iunie 2005 în cauza Mangold (citată la nota de subsol 3, punctele 83 și 84), Concluziile avocatului general Mazák prezentate în cauza Palacios de la Villa (citate la nota de subsol 2, punctele 79-97), Concluziile avocatului general Sharpston prezentate în cauza Bartsch (citate la nota de subsol 3, punctele 79-93), și Concluziile pe care le-am prezentat la 29 aprilie 2010 în cauza Akzo Nobel Chemicals și Akcros Chemicals/Comisia (C-550/07 P, Rep., p. I-8301, punctul 96).

17 — Hotărârile Mangold (punctul 77) și Kücükdeveci (punctul 51), citate la nota de subsol 3.

18 — Hotărârea Kücükdeveci (citată la nota de subsol 3, punctul 46 și trimiterile subsecvente).

19 — A se vedea în această privință, spre exemplu, Concluziile avocatului general Tizzano prezentate în cauza Mangold (citată la nota de subsol 3, punctele 83, 84 și 100), Concluziile avocatului general Mazák prezentate în cauza Palacios de la Villa (citate la nota de subsol 2, punctele 133-138) și Concluziile avocatului general Sharpston prezentate în cauza Bartsch (citate la nota de subsol 3, punctele 79-93), însoțite fiecare de trimiterile subsecvente.

angajator de drept public [20]. De aceea, pentru a răspunde la cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare adresată de Vestre Landsret, este suficient să ne referim exclusiv la această directivă, care consacră principiul de drept al interzicerii discriminării pe motive de vârstă [21]. Curtea a procedat astfel și în alte cauze recente având ca obiect tot problematica discriminării pe motive de vârstă în cadrul unor raporturi de drept verticale [22].

2. Domeniile de aplicare personal, material și temporal ale Directivei 2000/78

24. Conform articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78, „în limitele competențelor conferite Comunității", directiva „se aplică tuturor persoanelor atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare" [23].

25. În calitate de angajat al unei colectivități teritoriale daneze, domnul Andersen a lucrat „în sectorul public", respectiv „în cadrul unui organism public", fiind astfel cuprins în domeniul de aplicare personal al Directivei 2000/78.

26. Textul articolului 2a din FL reglementează dreptul de a beneficia de o indemnizație de concediere atunci când raportul de muncă încetează la inițiativa angajatorului. Indemnizația reprezintă o sumă care face parte dintre condițiile de încadrare în muncă în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78, din perspectiva analizei juridice fiind irelevant dacă aceasta se încadrează la condițiile de concediere sau la cele de remunerare. Faptul că această indemnizație se acordă abia după încheierea raportului de muncă nu se opune posibilității ca aceasta să fie considerată prestație financiară, tot astfel cum nu se opune nici împrejurarea că acordarea sa se întemeiază pe o prevedere legală [24]. Prin urmare, speța se

20 — Conform jurisprudenței constante, persoanele private pot invoca întotdeauna împotriva statului, mai ales în calitatea sa de angajator, prevederile unei directive care, din punctul de vedere al conținutului, sunt necondiționale și suficient de exacte (a se vedea, de exemplu, Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall, 152/84, Rec., p. 723, punctul 49, Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 57, și Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, Rep., p. I-3071, punctul 193). De regulă, acest lucru se întâmplă în cazurile de interdicție a discriminării prevăzute de legislația Uniunii (a se vedea punctul 90 din Concluziile pe care le-am prezentat la 9 ianuarie 2008 în cauza Impact și, în special cu privire la aplicabilitatea directă a unei interdicții de discriminare în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și de concediere, Hotărârea Marshall, citată anterior, punctele 52-55).

21 — Hotărârea Kücükdeveci (citată la nota de subsol 3, punctul 21).

22 — Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, Rep., p. I-5325), și Hotărârile din 12 ianuarie 2010, Wolf (C-229/08, Rep., p. I-1), și Petersen (C-341/08, Rep., p. I-47).

23 — A se vedea în această privință și Hotărârea Hütter (citată la nota de subsol 22, punctul 34).

24 — În ceea ce privește includerea prestațiilor care se acordă *după încetarea raportului de muncă*, a se vedea Hotărârea din 1 aprilie 2008, Maruko (C-267/06, Rep., p. I-1757, punctele 40-44). Cu privire la prestațiile pe care angajatorul le acordă *în baza legii*, a se vedea, de exemplu, Hotărârea din 17 mai 1990, Barber (C-262/88, Rec., p. I-1889, punctele 16-18), Hotărârea din 17 februarie 1993, Comisia/Belgia (C-173/91, Rec., p. I-673, punctul 17), și Hotărârea din 8 iunie 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, Rec., p. I-5907, punctul 36); desigur, ultima hotărâre invocată se referă la remunerația egală pentru bărbați și femei, dar poate fi transpusă, fără îndoială, și în ceea ce privește Directiva 2000/78.

încadrează și în domeniul de aplicare material al directivei.

27. Prevederile Directivei 2000/78 sunt aplicabile și din punct de vedere temporal în cauza principală, deoarece raportul de muncă al domnului Andersen a fost reziliat la 22 ianuarie 2006, la peste trei ani de la expirarea termenului limită de transpunere a acestei directive [a se vedea articolul 18 alineatul (1) din directivă].

B — *Cu privire la evaluarea unei reglementări precum cea din dreptul danez în lumina Directivei 2000/78*

28. Conform articolului 1 coroborat cu articolul 2 alineatul (1), Directiva 2000/78 interzice discriminarea pe motive de vârstă în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă. Discriminarea este definită ca o inegalitate de tratament nejustificată [25]. Pentru a stabili dacă o normă precum articolul 2a alineatul 3 din FL instituie o discriminare pe motive de vârstă, trebuie examinat mai întâi dacă această prevedere dă naștere unei inegalități de tratament pe motive de vârstă (în această privință, a se vedea în continuare secțiunea 1); dacă răspunsul la această întrebare este unul afirmativ, trebuie să se verifice dacă această inegalitate de tratament este justificată (în această privință, a se vedea mai jos secțiunea 2) [26].

1. Inegalitatea de tratament în sensul articolului 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78

29. Astfel cum reiese din articolul 1 coroborat cu articolul 2 alineatul (1), Directiva 2000/78 combate atât discriminarea directă, cât și discriminarea indirectă pe motive de vârstă în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă.

30. În sensul Directivei 2000/78, 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 [articolul 2 alineatul (2) litera (a) coroborat cu articolul 1] [27]; inegalitatea de tratament în

25 — A se vedea în această privință ultima teză a considerentului (25) al Directivei 2000/78: „Este, așadar, esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate […] și discriminările care trebuie să fie interzise”; în același sens, a se vedea Hotărârile Mangold (citată la nota de subsol 3, punctul 58), Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, punctul 52) și Kücükdeveci (citată la nota de subsol 3, punctul 33).

26 — Astfel a procedat Curtea, de exemplu, în Hotărârile Wolf (punctul 25) și Petersen (punctul 31), citate la nota de subsol 22.

27 — A se vedea și Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, punctul 50), Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England (C-388/07, Rep., p. I-1569, punctul 33), precum și Hotărârile Hütter (citată la nota de subsol 22, punctul 37), Wolf (citată la nota de subsol 22, punctul 28), Petersen (citată la nota de subsol 22, punctul 34) și Kücükdeveci (citată la nota de subsol 3, punctul 28).

acest caz este direct legată de vârstă. Dimpotrivă, o *discriminare indirectă* se produce numai atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru o anumită persoană în raport cu altă persoană [articolul 2 alineatul (2) litera (b)].

31. Delimitarea dintre discriminarea directă și cea indirectă are importanță din punct de vedere juridic mai ales pentru că posibilitățile de justificare sunt diferite după cum inegalitatea de tratament în cauză este direct sau indirect legată de vârstă [28]. Posibilitățile de a justifica *o inegalitate indirectă de tratament* pe motive de vârstă sunt menționate foarte general la articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78 („obiectiv justificată de un obiectiv legitim"), în vreme ce o *inegalitate directă de tratament* pe motive de vârstă nu se poate justifica decât prin considerente de politici sociale, conform articolului 6 alineatul (1) din directivă [29], prin cerințe profesionale specifice, în sensul articolului 4 alineatul (1) din directivă [30], sau prin cerințe de *ordine publică* în sensul articolului 2 alineatul (5) din directivă. De aici rezultă că posibilele obiective care pot fi invocate pentru justificarea unei inegalități directe de tratament pe motive de vârstă sunt mai multe decât cele pe baza cărora se poate justifica o inegalitate indirectă de tratament, chiar dacă cerințele pe care trebuie să le îndeplinească examinarea proporționalității sunt aceleași.

32. Toți angajații vizați la articolul 2a alineatul 3 din FL se află în aceeași situație: după un raport de muncă de cel puțin 12 ani, au fost concediați de angajator. În același timp, în ceea ce privește indemnizația de concediere, sunt tratați diferit după cum primesc sau nu primesc încă pensia de la fondul de pensii cofinanțat de angajator.

33. La o primă privire, o asemenea diferențiere în funcție de existența sau de inexistența unui drept la plata pensiei ar fi indiciul unei inegalități indirecte de tratament. În acest sens, referindu-se la un astfel de drept la pensie, reglementarea de la articolul 2a alineatul 3 din FL pare să se întemeieze pe un criteriu neutru, care reprezintă un dezavantaj

28 — În acest sens, a se vedea și Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 27, în special punctele 58, 62 și 65).

29 — A se vedea Hotărârile Age Concern England (citată la nota de subsol 27, punctul 46 prima propoziție și punctele 49 și 52) și Hütter (citată la nota de subsol 22, punctul 41), în care Curtea arată că „obiectivele care pot fi considerate "legitime „în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 și, în consecință, de natură să justifice o derogare de la principiul interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă sunt *obiective care se încadrează în politica socială*, precum cele de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale" (sublinierea noastră).

30 — Hotărârea Wolf (citată la nota de subsol 22, în special punctele 35 și 45).

în privința angajaților mai în vârstă numai prin efectele sale practice.

34. Acest punct de vedere, susținut în speță mai ales de guvernul danez și de Comisie, este însă prea restrictiv, neținând seama de faptul că o discriminare directă poate avea loc și atunci când o inegalitate de tratament se întemeiază pe un criteriu la prima vedere neutru, dar care în realitate este indisolubil legat de motivul de diferențiere interzis de legiuitorul Uniunii.

35. Curtea a hotărât, de exemplu, că există discriminare directă – și nu numai una indirectă – pe motive de sex atunci când măsurile adoptate de un angajator depind de existența sau de inexistența unei sarcini [31], deoarece sarcina este legată în mod indisolubil de sexul angajatei.

36. Această jurisprudență cu privire la egalitatea de tratament între bărbați și femei poate fi transpusă la principiul egalității de tratament, astfel cum este instituit în Directiva 2000/78, principiu în discuție în prezenta cauză [32]. Astfel, o situație poate fi considerată o inegalitate directă de tratament pe motive de vârstă nu numai atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă, ci și atunci când persoanei i se rezervă tratamentul respectiv dintr-un motiv legat de vârstă, fie ea absolută sau relativă [33].

37. Aceasta este situația în cazul reglementării de la articolul 2a alineatul 3 din FL, care nu acordă dreptul la indemnizație de concediere angajaților care pot primi deja o pensie pentru limită de vârstă. O asemenea reglementare privește exclusiv angajații care au împlinit vârsta minimă aplicabilă care le conferă dreptul la obținerea pensiei pentru limită de vârstă (vârsta minimă de pensionare). În mod concret, în regimul de pensii prevăzut prin contractul colectiv de muncă la care este afiliat domnul Andersen, ca și în cele mai multe

31 — Hotărârile din 8 noiembrie 1990, Dekker (C-177/88, Rec., p. I-3941, punctele 12 și 17) și Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, Rec., p. I-3979, punctul 13), precum și Hotărârea din 27 februarie 2003, Busch (C-320/01, Rec., p. I-2041, punctul 39), și Hotărârea din 20 septembrie 2007, Kiiski (C-116/06, Rep., p. I-7643, punctul 55).

32 — În același sens, a se vedea Concluziile avocatului general Sharpston prezentate la 25 iunie 2009 în cauza Bressol și alții (C-73/08, Rep., p. I-2735, punctul 53), conform cărora definiția discriminării directe, așa cum a fost formulată în contextul egalității de tratament între bărbați și femei, poate fi transpusă în cazul discriminărilor directe pentru orice motiv nejustificat.

33 — Pentru diferența dintre vârsta absolută și vârsta relativă, a se vedea Concluziile avocatului general Sharpston prezentate în cauza Bartsch (citate la nota de subsol 3, punctele 96 și 97 precum și 104 și 105).

sisteme similare din Danemarca [34], nu pot primi pensie decât angajații care au împlinit cel puțin 60 de ani. Prin urmare, sub incidența reglementării de la articolul 2a alineatul 3 din FL nu intră decât acei angajați care au atins o anumită vârstă. Numai aceștia nu pot beneficia de despăgubirea de concediere prevăzută la articolul 2a alineatul 1 FL. Dimpotrivă, acest drept la primirea indemnizației de concediere este menținut pentru angajații care au o vechime egală în muncă în întreprinderea respectivă, dar care nu au atins încă vârsta minimă de pensionare.

38. După cum luarea în considerare a sarcinii nu poate privi decât angajații de sex feminin, tot astfel, trimiterea făcută de legiuitorul danez la posibilitatea de a primi pensie pentru limită de vârstă poate avea efect numai pentru angajații care au atins vârsta minimă de pensionare, așadar, o vârstă determinată. Criteriul existenței sau inexistenței unui drept la pensie pentru limită de vârstă, de care depinde împrejurarea că un lucrător care a fost angajat neîntrerupt în aceeași întreprindere timp de mai mulți ani primește sau nu primește indemnizația de concediere, nu este, prin urmare, un criteriu de distincție obiectiv, ci unul legat în mod direct de vârsta persoanei interesate.

39. Prin urmare, o reglementare precum articolul 2a alineatul 3 din FL conduce la o inegalitate directă de tratament pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) coroborat cu articolul 1 din Directiva 2000/78 [35].

2. Justificarea inegalității de tratament

40. Cu toate acestea, o reglementare precum articolul 2a alineatul 3 din FL nu poate conduce la o discriminare pe motive de vârstă în sensul Directivei 2000/78 decât dacă inegalitatea directă de tratament care îi este inerentă nu are justificare. Cerințele pe care trebuie să le îndeplinească justificarea conform dreptului Uniunii reies din articolul 2 alineatul (5), din articolul 4 alineatul (1) și din articolul 6

34 — A se vedea în această privință afirmațiile, necontestate, ale reclamantului din cauza principală făcute în fața Curții.

35 — În același sens, a se vedea Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 27, punctul 63), în care referirea la „vârsta de pensionare" a fost considerată „o formă de discriminare directă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78".

din Directiva 2000/78 [36]. În speță, relevantă este ultima prevedere menționată, mai exact, articolul 6 alineatul (1).

a) Cerințele pe care trebuie să le îndeplinească justificarea conform articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78

41. Conform articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, 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".

42. Prin această formulare, întrucâtva greoaie, Directiva 2000/78 nu face în final decât să circumscrie cerințele general acceptate pe care trebuie să le îndeplinească justificarea unei inegalități de tratament conform dreptului Uniunii Europene. În acest context, din punctul de vedere al conținutului, expresia introductivă „în mod obiectiv și rezonabil" nu exprimă altceva decât secvența următoare, „obiective legitime de […] ocup[area] forței de muncă […] corespunzătoare și necesare" [37].

43. Curtea a arătat anterior că locuțiunea adverbială „în mod rezonabil" [38] din expresia „în mod obiectiv și rezonabil" din prima teză a articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 nu are o semnificație de sine stătătoare din perspectiva evaluării justificării [39].

36 — Cu privire la articolul 4 din Directiva 2000/78 ca motiv suficient de justificare a inegalității directe de tratament pe motive de vârstă, a se vedea Hotărârea Wolf (citată la nota de subsol 22); cu privire la articolul 6 din Directiva 2000/78 ca motiv suficient de justificare a inegalității directe de tratament pe motive de vârstă, a se vedea Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 27, în special punctul 62); în Hotărârile Mangold (citată la nota de subsol 3), Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2), Hütter (citată la nota de subsol 22), Petersen (citată la nota de subsol 22) și Kücükdeveci (citată la nota de subsol 3), Curtea a examinat deopotrivă justificarea unor cazuri de discriminare directă pe motive de vârstă prin invocarea articolului 6 din directivă.

37 — Termenii „obiectiv și rezonabil" (în limba germană „objektiv und angemessen", în limba engleză „objectively and reasonably justified", în limba franceză „objectivement et raisonnablement justifiées") își au originea în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (CEDO) cu privire la articolul 14 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, în care apar exclusiv ca formulă introductivă pentru examinarea obiectivului legitim și a proporționalității: „Selon la jurisprudence de la Cour [européenne des Droits de l'Homme], une distinction est discriminatoire au sens de l'article 14 [CEDH] si elle «manque de justification objective et raisonnable», c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un «but légitime» ou s'il n'y a pas de «rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé»" (a se vedea Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Hotărârea Gaygusuz împotriva Austriei din 16 septembrie 1996, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-IV, p. 1141, punctul 42).

38 — În versiunea engleză „reasonably", în versiunea franceză „raisonnablement", în versiunea germană „angemessen".

39 — Hotărârile Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, punctele 56 și 57) și Age Concern England (citată la nota de subsol 27, punctele 65 și 67).

44. De altfel, nu este singura expresie de la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă care nu are o semnificație independentă.

45. Astfel, noțiunea „în mod obiectiv" subliniază că faptele și considerațiile invocate în justificarea unui tratament diferențiat trebuie să poată fi verificate ulterior. În plus, din cuvântul „obiectiv" se poate deduce că este interzisă invocarea unor considerații străine de subiectul în discuție, mai ales a acelora strâns legate de criteriile de diferențiere menționate la articolul 1 din Directiva 2000/78, în scopul justificării unei inegalități de tratament pe motive de vârstă. Mai mult, printr-o astfel de inegalitate de tratament nu se pot urmări decât „obiective legitime" [40], articolul 6 alineatul (1) din directivă menționând câteva exemple de astfel de obiective.

46. Expresia „corespunzătoare și necesare" din a doua parte a frazei care constituie articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 reprezintă în definitiv o perifrază pentru descrierea controlului proporționalității astfel cum este în mod obișnuit realizat în dreptul Uniunii.

47. În concluzie, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, justificarea unei inegalități directe de tratament pe motive de vârstă impune ca măsura care stă la baza discriminării să se întemeieze pe un *obiectiv legitim* și să poată trece testul *controlului proporționalității*.

b) Obiectiv legitim

48. Modul de redactare în sine nu aduce nicio clarificare cu privire la obiectivele urmărite de articolul 2a alineatul 3 din FL. Din textul de lege nu rezultă de ce nu pot beneficia de indemnizația de concediere și angajații concediați care pot primi pensie pentru limită de vârstă de la un fond de pensii la care a contribuit fostul angajator.

49. Aceasta nu înseamnă însă că o reglementare precum cea daneză nu poate fi justificată în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Dimpotrivă, există și alte puncte de reper deduse din contextul general al reglementării legislative care permit

40 — Diferența terminologică dintre „legitimen" și „rechtsmäßigen" Zielen (în limba română, în ambele cazuri: obiective legitime) se datorează unei particularități a limbii germane; o diferență similară de formulare se poate constata și în versiunea în limba italiană („finalità legittima" și „giustificati obiettivi"). În schimb, în versiunile în alte limbi, și anume bulgară, cehă, daneză, engleză, greacă, spaniolă, estonă, franceză, letonă, lituaniană, maghiară, malteză, olandeză, polonă, portugheză, română, slovacă, slovenă, finlandeză și suedeză, ale articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, această problemă nu există: în acestea fie se găsește un singur adjectiv tradus cu „legitim" sau „îndreptățit", fie se utilizează de două ori același adjectiv.

stabilirea obiectivului urmărit prin reglementarea respectivă [41].

50. Lămuritoare cu privire la obiectivele urmărite prin articolul 2a alineatul 3 din FL sunt în speță lucrările legislative pregătitoare [42], la care s-au referit atât Vestre Landsret, cât și unele dintre părțile din procedură. Conform acestor date, legiuitorul danez pleacă de la premisa că, în mod normal, angajații concediați care au dreptul să primească pensie pentru limită de vârstă părăsesc piața muncii. Pentru acest motiv, ei nu pot beneficia de indemnizația de concediere conform articolului 2a alineatul 1 FL, scopul acesteia fiind să faciliteze „etapa de tranziție către încheierea unui nou raport de muncă" a „angajaților în vârstă", după o activitate de mai mulți ani în serviciul unuia și aceluiași angajator.

51. Întrucât își propune să faciliteze reîncadrarea angajaților în vârstă pe piața muncii, și implicit să facă suportabilă din punct de vedere social etapa de tranziție a acestora înainte de încheierea unui nou raport de muncă, în cazul în care, după pierderea locului de muncă din motive independente de voința lor, aceștia se află în căutarea unui nou loc de muncă, legiuitorul danez urmărește, fără doar și poate, un obiectiv legitim de politică socială în domeniul încadrării în muncă și al pieței muncii [articolul 6 alineatul (1) primul paragraf coroborat cu al doilea paragraf litera (a) din Directiva 2000/78] [43].

c) Controlul proporționalității

52. Mai rămâne însă de verificat dacă mijloacele folosite pentru atingerea acestui obiectiv legitim nu sunt disproporționate, mai exact, restrângerea cercului celor care au dreptul la indemnizația de concediere prevăzută la articolul 2a din FL la acei angajați care, în momentul încetării raportului de muncă, nu au încă dreptul să primească pensia pentru limită de vârstă în temeiul articolului 2a alineatul 3 din FL, astfel cum a fost interpretat acesta în jurisprudența daneză. Cu alte cuvinte, trebuie să se verifice dacă limitarea categoriei celor în drept să primească indemnizația de concediere, astfel cum a fost prevăzută aceasta de legiuitorul danez, era „corespunzătoare

41 — Hotărârile Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, punctele 56 și 57), Age Concern England (citată la nota de subsol 27, punctele 44 și 45) și Petersen (citată la nota de subsol 22, punctele 39 și 40).

42 — Expunerea de motive la proiectul de lege de introducere în FL a prevederii care constituie obiectul prezentului litigiu (*Folketingstidende* 1970-1971, anexa A, coloana 1334). Considerațiile formulate cu aceea ocazie au fost confirmate de curând la aplicarea Directivei 2000/78 cu privire la discriminarea pe motive de vârstă, mai precis, în expunerea de motive la proiectul de lege L 92 (*Folketingstidende* 2004-2005 [Repertoriul 1], anexa A, p. 2686, în special p. 2701), care a dus în cele din urmă la promulgarea Legii nr. 1417 din 22 decembrie 2004.

43 — În același sens, a se vedea Hotărârile Mangold (citată la nota de subsol 3, punctele 59-61), Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, punctele 65 și 66) și Kücükdeveci (citată la nota de subsol 3, punctele 35 și 36).

și necesară" pentru atingerea scopului de politică socială propus și dacă această măsură nu aduce atingere excesivă așteptărilor legitime ale lucrătorilor care nu pot beneficia de respectiva indemnizație [44].

i) Caracterul corespunzător (măsuri care nu sunt în mod evident inadecvate)

53. În sensul celei de a doua părți a frazei care constituie articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, mijloacele folosite de legiuitorul național – în cazul de față, limitarea dreptului la indemnizația de concediere numai la acele persoane care nu pot primi pensie pentru limită de vârstă – sunt „corespunzătoare" dacă sunt *adecvate* să atingă obiectivul legitim urmărit, anume acela de a facilita din punct de vedere financiar etapa de tranziție a lucrătorilor în vârstă către încheierea unui nou raport de muncă [45].

54. Potrivit unei jurisprudențe constante, statele membre dispun de o largă marjă de apreciere în alegerea măsurilor prin care se transpun în practică obiectivele în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă [46]. Având în vedere aceste ample prerogative ale statelor membre, rolul Curții se limitează la a garanta că măsurile luate nu au caracter *nerezonabil* [47] sau, altfel spus, că măsurile luate *nu sunt în mod evident inadecvate* pentru atingerea obiectivului propus.

55. O reglementare precum articolul 2a alineatul 3 garantează că de indemnizația de concediere nu beneficiază decât acei angajați care nu pot primi încă pensie pentru limită de vârstă. Prin urmare, dreptul la indemnizația de concediere nu este acordat decât acelor persoane despre care se poate presupune, cu un grad înalt de probabilitate, că vor avea în continuare calitatea de ofertanți pe piața muncii și că vor căuta un loc de muncă. O indemnizație de concediere acordată exclusiv acestei categorii de persoane bine definite asigură, fără îndoială, transpunerea în practică a obiectivului urmărit de legiuitor, și anume acela de a sprijini financiar numai persoanele care au lucrat o perioadă îndelungată în aceeași întreprindere și care se află în mod

44 — Cu privire la ultima cerință menționată, a se vedea Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, punctul 73).

45 — Utilizarea adjectivului „angemessen" („corespunzător") în versiunea germană a articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 este neobișnuită. Astfel cum o demonstrează o analiză a altor versiuni (în limba engleză: „appropriate", în limba franceză: „appropriés", în limba italiană: „appropriati", în limba spaniolă: „adecuados", în limba portugheză: „apropriados", în limba olandeză: „passend"), în limba germană ar fi fost mai recomandabilă utilizarea adjectivului „geeignet" („adecvat"). De altminteri, dacă s-ar fi folosit adjectivul „geeignet", s-ar fi putut evita repetiția înșelătoare a termenului „angemessen" („corespunzător") în prima și în a doua teză ale acestei prevederi, așa cum s-a reușit în versiunile în alte limbi.

46 — Hotărârile Mangold (citată la nota de subsol 3, punctul 63), Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, punctul 68), Age Concern England (citată la nota de subsol 27, punctul 51), Hütter (citată la nota de subsol 22, punctul 45) și Kücükdeveci (citată la nota de subsol 3, punctul 38); în același sens, a se vedea și considerentul (25) al Directivei 2000/78, conform căruia diferențele de tratament „pot fi justificate în anumite circumstanțe ținând cont de situația specifică a statelor membre" (citat în Hotărârea Palacios de la Villa, punctul 69).

47 — Hotărârile Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, punctul 72) și Petersen (citată la nota de subsol 22, punctul 70).

real într-o etapă de tranziție către încheierea unui nou raport de muncă. În același timp, se reduce riscul aplicării nelegale sau abuzive a măsurii de acordare a indemnizației de concediere persoanelor care nu mai caută un loc de muncă și care vor să primească pensie pentru limită de vârstă.

56. Reclamantul din procedura principală și Comisia obiectează față de aceasta. Potrivit părților menționate, contrar obiectivului expres al legiuitorului danez, de indemnizația acordată conform articolului 2a alineatul 1 din FL profită nu numai „angajații în vârstă", ci și angajații mai tineri, care și-au început cariera mai devreme și care pot îndeplini condiția de a fi lucrat mai mulți ani în serviciul unuia și aceluiași angajator. Astfel, un angajat ar putea să îndeplinească condiția celor 12, 15 sau 18 ani de muncă în aceeași întreprindere, conform articolului 2a din FL, dacă își începe cariera suficient de devreme și nu o întrerupe în acest interval. Prin această obiecție se pune sub semnul întrebării coerența dispoziției de la articolul 2a din FL.

57. În mod cert, o reglementare națională nu este adecvată să garanteze atingerea obiectivului urmărit „decât în cazul în care răspunde cu adevărat preocupării privind atingerea acestuia în mod coerent și sistematic" [48]. Dacă intenția legiuitorului național era, într-adevăr, exclusiv aceea de a facilita din punct de vedere financiar etapa de tranziție a angajaților care au împlinit deja o vârstă relativ înaintată către încheierea unui nou raport de muncă, atunci, cu siguranță, acordarea indemnizației de concediere și angajaților mai tineri care au lucrat un număr egal de ani în aceeași întreprindere ar reprezenta o lipsă de coerență.

58. Însă, așa cum au arătat regiunea Syddanmark și guvernul danez în procedura din fața Curții, indemnizația de concediere trebuie acordată de fapt *tuturor* angajaților care au lucrat o perioadă relativ îndelungată pentru unul și același angajator, deoarece etapa de tranziție către încheierea unui nou raport de muncă este la fel de dificilă pentru toți aceștia, indiferent de vârstă. În aceste circumstanțe, nu există îndoieli în legătură cu coerența unei reglementări precum cea daneză [49].

48 — A se vedea, la modul general în această privință, Hotărârea din 10 martie 2009, Hartlauer (C-169/07, Rep., p. I-1721, punctul 55), și Hotărârea din 17 noiembrie 2009, Presidente del Consiglio dei Ministri („Sardinia", C-169/08, Rep., p. I-10821, punctul 42), precum și, în mod special cu privire la justificarea unei inegalități de tratament pe motive de vârstă, Hotărârile Petersen (punctul 53) și Hütter (punctele 46 și 47), citate la nota de subsol 22, în care este vorba despre caracterul contradictoriu și despre absența coerenței interne a reglementării naționale.

49 — În jurisprudența sa recentă, și Curtea consideră important ca lucrătorii cu vechime egală în aceeași întreprindere să fie tratați în mod egal indiferent de vârsta la care au fost angajați (a se vedea Hotărârile Hütter, citată la nota de subsol 22, punctele 47-50, și Kücükdeveci, citată la nota de subsol 3, punctele 29-31 și 40-42).

59. În concluzie, o reglementare precum articolul 2a alineatul 3 din FL nu este în mod evident neadecvată pentru atingerea obiectivului de politică socială urmărit de legiuitor. Ca urmare, aceasta poate fi considerată „corespunzătoare" în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

ii) Caracterul necesar

60. O reglementare precum articolul 2a alineatul 3 din FL poate fi considerată „necesară" numai dacă obiectivul legitim urmărit nu ar fi putut fi atins printr-o măsură mai puțin constrângătoare și la fel de adecvată.

61. În acest context, o problemă o constituie faptul că, prin articolul 2a alineatul 3 din FL, legiuitorul danez refuză să acorde dreptul la indemnizația de concediere *în mod global,* tuturor angajaților care au dreptul la pensie pentru limită de vârstă, fără să țină seama dacă aceștia doresc într-adevăr să se pensioneze sau doresc să rămână activi din punct de vedere profesional.

62. Astfel cum am amintit deja, statele membre dispun de o largă marjă de apreciere în alegerea măsurilor care pot asigura transpunerea în practică a obiectivelor proprii în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă [50]. Această marjă largă de apreciere nu exclude, în principiu, posibilitatea ca, din motive de simplificare, să se renunțe la examinarea fiecărui caz în parte și să se realizeze, în schimb, prin întocmirea unei clasificări după criterii generale, o împărțire a angajaților în mai multe categorii [51], chiar dacă acest lucru echivalează cu o neglijare a intereselor specifice ale persoanelor privite individual.

63. Cu toate acestea, marja de apreciere de care dispun statele membre în materie de politică socială nu poate avea ca efect privarea de conținut a aplicării principiului interdicției discriminării pe motive de vârstă [52].

64. Tocmai aceasta este însă situația în speță. O reglementare precum articolul 2a alineatul 3 din FL, care exonerează automat angajatorii de obligația de a plăti indemnizația de concediere angajaților care au dreptul la pensie pentru limită de vârstă, echivalează aproape cu o invitație adresată angajatorilor de a concedia cu precădere angajați care au atins vârsta minimă de pensionare. Pentru angajator este mai atractiv din punct de vedere

50 — A se vedea mai sus, punctul 54 din prezentele concluzii, precum și trimiterile la jurisprudență de la nota de subsol 46.

51 — A se vedea Concluziile pe care le-am prezentat la 1 aprilie 2004 în cauza Hlozek (C-19/02, Rec., p. I-11491, punctele 57 și 58).

52 — Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 27, punctul 51); în același sens, a se vedea Hotărârea din 9 februarie 1999, Seymour-Smith și Perez (C-167/97, Rec., p. I-623, punctul 75), Hotărârea din 20 martie 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Rec., p. I-2741, punctul 57), și Hotărârea din 18 ianuarie 2007, Confédération générale du travail și alții (C-385/05, Rep., p. I-611, punctul 29); a se vedea și Concluziile pe care le-am prezentat în cauza Hlozek (citate la nota de subsol 51, punctul 59).

financiar ca, dintre angajații care au lucrat același număr de ani în întreprindere, să îi concedieze pe aceia care au atins o anumită etate – vârsta minimă de pensionare.

65. Indiferent de aceasta, ar fi existat măsuri mai puțin constrângătoare pentru a garanta că indemnizația de concediere nu se acordă decât angajaților care își oferă în continuare serviciile pe piața muncii și care sunt în căutarea unui loc de muncă. Astfel, legiuitorul danez ar fi putut să condiționeze acordarea indemnizației de concediere de înregistrarea angajatului respectiv la autoritățile competente ca aflându-se în căutarea unui loc de muncă, pentru o anumită perioadă în care să nu depună cerere de pensionare. În același timp, pentru a-l scuti pe angajator de îndeplinirea unor formalități administrative disproporționate, s-ar fi putut impune angajatului să facă din proprie inițiativă dovada înregistrării sale ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, în cadrul unor termene stabilite în prealabil. Astfel cum arată Comisia, angajatul ar fi putut fi obligat la restituirea unei despăgubiri primite nemeritat sau abuziv.

66. În aceste condiții, o reglementare precum articolul 2a alineatul 3 din FL depășește cadrul a ceea ce este necesar pentru a garanta că plata indemnizației de concediere nu se acordă, conform intenției legiuitorului, decât persoanelor care după concediere au nevoie să găsească un nou loc de muncă.

iii) Inconveniente disproporționate pentru angajați

67. Chiar dacă o prevedere precum articolul 2a alineatul 3 din FL ar putea fi considerată necesară pentru atingerea obiectivului legitim urmărit de legiuitorul național, ar mai rămâne de verificat dacă reglementarea nu aduce o atingere excesivă așteptărilor legitime ale lucrătorilor.

68. Acest criteriu suplimentar, pe care Curtea l-a consacrat în Hotărârea Palacios de la Villa [53], este în realitate expresia principiului general al proporționalității aplicabil în dreptul Uniunii. Conform acestui principiu, chiar și atunci când măsurile sunt corespunzătoare și necesare pentru atingerea obiectivelor legitime, *inconvenientele cauzate nu trebuie să fie disproporționate în raport cu scopurile vizate* [54] (așa-zisa „proporționalitate în sens strict"). Altfel spus, obiectivul de politică socială urmărit la nivel național trebuie armonizat pe cât posibil cu cerințele principiului egalității de tratament [55], iar statul membru

53 — A se vedea în acest sens Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, punctul 73).

54 — Jurisprudență constantă; a se vedea, de exemplu, Hotărârea din 11 iulie 1989, Schräder (265/87, Rec., p. 2237, punctul 21), Hotărârea din 10 martie 2005, Tempelman și van Schaijk (C-96/03 și C-97/03, Rec., p. I-1895, punctul 47), și Hotărârea din 9 martie 2010, ERG și alții (C-379/08 și C-380/08, Rep., p. I-2007, punctul 86).

55 — Hotărârea din 19 martie 2002, Lommers (C-476/99, Rec., p. I-2891, punctul 39), cu privire la principiul egalității de tratament între angajații bărbați și femei, și Hotărârea Mangold (citată la nota de subsol 3, punctul 65), cu privire la principiul egalității de tratament din Directiva 2000/78.

este ținut „să identifice un echilibru adecvat între diferitele interese implicate” [56].

69. Dintre interesele angajaților vizați poate face parte, în pofida existenței unui drept de a beneficia de pensie pentru limită de vârstă, posibilitatea de a desfășura o activitate profesională și după pierderea unui loc de muncă în care angajatul respectiv a fost activ mai mulți ani. În acest context, trebuie amintit că, în temeiul Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber [articolul 15 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [57]]. Acest drept european fundamental trebuie garantat de statele membre și atunci când acestea transpun dreptul Uniunii, în cazul de față, Directiva 2000/78 [articolul 51 alineatul (1) din Cartea drepturilor fundamentale a Uniunii Europene]. Acest drept trebuie asigurat și în cadrul interpretării și al aplicării dispozițiilor legale interne la situații de fapt nefinalizate încă [58].

70. O reglementare precum articolul 2a alineatul 3 din FL face mai dificilă continuarea exercitării dreptului la muncă de către angajații care pot primi pensie pentru limită de vârstă, întrucât aceștia – spre deosebire de alți angajați care au muncit un număr similar de ani în aceeași întreprindere – nu sunt sprijiniți financiar prin acordarea indemnizației de concediere în perioada de căutare a unui nou loc de muncă. Ca urmare, și preocuparea care se află la baza Directivei 2000/78, anume aceea de a sprijini lucrătorii în vârstă pentru ca aceștia să reprezinte o parte mai importantă a populației active [59], își găsește o aplicare în practică mai puțin eficace.

71. Desigur, trebuie identificat un echilibru adecvat între interesul lucrătorilor de a-și exercita în continuare dreptul la muncă și alte interese. În hotărârea pronunțată în cauza Palacios de la Villa, Curtea a recunoscut că poate fi justificată o „pensionare din oficiu” [60] a lucrătorilor care au atins vârsta limită stabilită, pentru motive care țin de politica încadrării în muncă și de politica pe piața muncii.

72. Cu atât mai mult statelor membre – și partenerilor sociali – nu li se poate interzice în principiu să ia măsuri mai puțin constrângătoare decât pensionarea din oficiu: o reglementare precum articolul 2a alineatul 3 din FL nu interzice continuarea exercitării unei activități profesionale de către lucrătorii care

56 — Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, punctul 71).

57 — Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene a fost proclamată solemn pentru prima oară la 7 decembrie 2000 la Nisa (JO 2000, C 364, p. 1) și apoi din nou, la 12 decembrie 2007, la Strasbourg (JO 2007, C 303, p. 1).

58 — A se vedea în acest sens jurisprudența constantă, potrivit căreia o nouă prevedere se aplică imediat efectelor viitoare ale unei situații de fapt apărute sub imperiul unei dispoziții anterioare; a se vedea 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), Hotărârea din 11 decembrie 2008, Comisia/Freistaat Sachsen (C-334/07 P, Rep., p. I-9456, punctul 43), și Hotărârea din 14 ianuarie 2010, Stadt Papenburg (C-226/08, Rep., p. I-131, punctul 46). Astfel se pot explica motivele pentru care în Hotărârea Kücükdeveci (citată la nota de subsol 3, punctul 22) și în Hotărârea din 4 martie 2010, Chakroun (C-578/08, Rep., p. I-1839, punctul 44), Curtea s-a referit la Cartă ca la o prevedere de drept primar obligatoriu.

59 — Considerentul (9) al Directivei 2000/78.

60 — Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, mai ales punctul 73).

au dreptul la pensie pentru limită de vârstă. Pur și simplu, cei vizați nu sunt sprijiniți financiar în perioada căutării unui nou loc de muncă în aceeași măsură în care sunt susținuți lucrătorii care nu au încă dreptul la pensie pentru limită de vârstă. Prin aceasta, astfel cum arată guvernele danez și german, se vine în întâmpinarea interesului legitim al angajatorilor de limitare a sarcinilor financiare suportate în cazul disponibilizării de personal [61].

73. Nu este mai puțin adevărat că pierderea dreptului la sprijin financiar în perioada căutării unui nou loc de muncă poate prejudicia grav interesele unui lucrător concediat. Aceasta este situația în cazul în care pensionarea imediată a angajatului respectiv are drept consecință o reducere considerabilă a cuantumului pensiei din cauză de pensionare anticipată sau alte reduceri însemnate ale cuantumului maxim de care putea beneficia. Într-un asemenea caz, interesul lucrătorului de a-și exercita în continuare dreptul la muncă dobândește o importanță deosebită. Cu cât este mai îndelungată vechimea în muncă, cu atât mai ridicat va fi cuantumul pensiei și cu atât mai mici vor fi reducerile pentru pensionare anticipată pe care trebuie să le suporte.

74. Exemplul oferit de situația domnului Andersen este ilustrativ în acest sens. Dacă s-ar fi decis pentru pensionare imediat după încetarea raportului de muncă, în luna august 2006, acesta ar fi avut dreptul la o pensie anuală pentru limită de vârstă de 125 374 DKK [62]. În cazul în care contribuțiile ar fi continuat să fie plătite în cuantum nemodificat până la 1 iunie 2008, cu o amânare a pensionării până în acest moment, atunci pensia anuală s-ar fi majorat până la suma de 152 611 DKK anual [63], ceea ce înseamnă că valoarea nominală a pensiei ar fi crescut cu mai mult de 20 % după mai puțin de doi ani.

61 — Desigur, Curtea a subliniat că „motivele pur individuale care sunt specifice situației angajatorului, precum reducerea costurilor sau îmbunătățirea competitivității", nu pot fi considerate, în sine, de natură să justifice o inegalitate directă de tratament pe motive de vârstă. În același timp Curtea, nu a exclus luarea în considerare a intereselor angajatorilor în cadrul urmăririi obiectivelor de politică de ocupare a forței de muncă și de politică a pieței muncii. Prin urmare, era legitim ca, la definirea legală a dreptului la obținerea indemnizației pentru concediere în cadrul articolului 2a din FL, legiuitorul danez să aibă în vedere și interesul angajatorilor de a evita suportarea unei sarcini financiare excesive; a se vedea în această privință Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 27, punctul 51). Nici în Hotărârea Kücükdeveci (citată la nota de subsol 3) Curtea nu a considerat nesemnificative preocupări precum „o mai mare flexibilitate în gestionarea personalului" și o reducere a cheltuielilor angajatorului la concedierea anumitor categorii de lucrători (punctul 39); în schimb, Curtea a considerat că reglementarea aleasă de legiuitor în scopul atingerii acestor obiective nu este o „măsură adecvată pentru atingerea acestui obiectiv" (punctul 40).

62 — La 31 august 2006, aceasta ar fi corespuns unei sume de 16 807,64 euro, adică aproximativ 1 400 de euro lunar.

63 — La 1 iunie 2008, aceasta ar fi corespuns unei sume de 20 460,56 euro, adică aproximativ 1 705 euro lunar.

75. Desigur, în cele din urmă cade în sarcina legiuitorului național (respectiv a partenerilor sociali) ca, în temeiul marjei de apreciere de care dispune în domeniul politicii muncii și al politicii sociale, să stabilească pragul până la care lucrătorii trebuie să suporte ei înșiși reducerile pentru pensionare anticipată și alte reduceri din cuantumul maxim al pensiei de care pot beneficia. Din câte se pare, această problematică nu a fost avută în vedere de legiuitorul danez atunci când a instituit reglementarea care face obiectul litigiului de față, articolul 2a alineatul 3 din FL [64], după cum nu a fost avută în vedere nici la aplicarea ulterioară a Directivei 2000/78 [65]. În această privință, legiuitorul danez nu și-a exercitat nicidecum puterea de apreciere.

76. Reglementarea de la articolul 2a alineatul 3 din FL nu include nicio diferențiere între lucrătorii care au împlinit vârsta normală de pensionare și lucrătorii care au vârsta minimă de pensionare. Aceste categorii nu pot fi măsurate amândouă cu aceeași măsură, deoarece se deosebesc într-un punct esențial: înainte de împlinirea vârstei normale de pensionare, cuantumul pensiei este de regulă redus din cauză de pensionare anticipată, ceea ce poate avea drept consecință pierderi financiare însemnate pentru lucrătorii în cauză. În plus, cuantumul pensiei este de regulă cu atât mai mic cu cât un lucrător este mai departe de împlinirea vârstei normale de pensionare.

77. Desigur, de la modificarea sa, în anul 1996, articolul 2a alineatul 3 din FL restrânge cazurile de neacordare a indemnizației pentru concediere numai la acele situații în care lucrătorii concediați au aderat la sistemul de pensii respectiv înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani. Prin aceasta nu s-a obținut însă decât ca dreptul la așa-zisa „pensie minimă" să nu aducă atingere dreptului de a primi despăgubirea de concediere. În schimb, nu se exclude posibilitatea ca lucrătorul să trebuiască să suporte reduceri semnificative pentru pensionare anticipată. În cazuri extreme, aceasta poate avea drept consecință ca un lucrător care a aderat la sistemul respectiv de pensii la 49 de ani și care își pierde locul de muncă la 61 de ani să piardă dreptul de a primi indemnizația pentru concediere, conform articolului 2a alineatul 1 din FL, deși, după ce a contribuit 12 ani la sistemul de pensii, nu se poate aștepta decât la o pensie modestă pentru limită de vârstă, trebuind în plus să accepte și reducerile pentru pensionare anticipată.

64 — Inițial, articolul 2a alineatul 2 din FL.

65 — Așa cum reiese din documente, la aplicarea Directivei 2000/78, legiuitorul danez a examinat articolul 2a din FL numai dintr-o perspectivă menită a decide dacă se justifică obiectiv neacordarea indemnizației pentru concediere *angajaților mai tineri*. Dimpotrivă, aspectul dacă reglementarea de la articolul 2a alineatul 3 din FL conține o discriminare pe motive de vârstă în defavoarea *angajaților vârstă* care au dreptul la pensie pentru limită de vârstă nu pare să fi făcut obiectul dezbaterilor (a se vedea și nota de subsol 42 de mai sus).

78. În concluzie, o reglementare ca articolul 2a alineatul 3 din FL nu poate fi considerată expresia identificării unui echilibru adecvat între interesele legitime aflate în joc. Reglementarea instituie un inconvenient excesiv pentru lucrătorii vizați, întrucât pornește de la premisa că aceștia vor părăsi întotdeauna piața muncii, în ciuda pierderilor financiare considerabile pe care le reprezintă reducerea cuantumului pensiei de care ar putea beneficia. Or, un lucrător deține un interes legitim să își continue activitatea profesională în cazul în care, dacă s-ar pensiona de îndată, ar trebui să suporte o reducere semnificativă pentru pensionare anticipată sau alte reduceri importante în raport cu valoarea maximă a pensiei pe care ar fi putut-o obține.

79. În plus, din acest punct de vedere, speța de față se deosebește fundamental de cauza Palacios de la Villa, în care prevederile legale spaniole și ale contractului colectiv de muncă aplicabile nu se refereau la vârsta minimă de pensionare, ci la vârsta normală de pensionare prevăzută de lege, iar reclamantul avea deja dreptul să primească cuantumul maxim al pensiei de care putea beneficia [66].

66 — Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 2, punctele 24, 27 și 30).

iv) Concluzie intermediară

80. O reglementare precum cea de la articolul 2a alineatul 3 din FL nu este necesară pentru realizarea obiectivului urmărit. În plus, aceasta afectează în mod excesiv interesele lucrătorilor vizați. Pentru aceste două rațiuni, inegalitatea directă de tratament pe motive de vârstă nu poate fi justificată în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

3. Consecințe în ceea ce privește acțiunea principală

81. Potrivit unei jurisprudențe constante, instanța națională este obligată, în măsura posibilului, să interpreteze dreptul intern în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și, prin urmare, să se conformeze articolului 288 alineatul (3) TFUE [67].

82. Desigur, această obligație de a interpreta dreptul intern în conformitate cu directiva este limitată de principiile generale de drept și în special de principiile securității juridice și neretroactivității; în plus, aceasta nu poate

67 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 10 aprilie 1984, von Colson și Kamann (14/83, Rec., p. 1891, punctul 26), Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții (C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 113), Hotărârea Impact (citată la nota de subsol 20, punctul 98), Hotărârea Angelidaki și alții (citată la nota de subsol 20, punctul 197) și Hotărârea Kücükdeveci (citată la nota de subsol 3, punctul 47).

fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dispozițiilor de drept național [68].

83. Principiul interpretării conforme impune, cu toate acestea, ca instanțele naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare ansamblul dispozițiilor de drept intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acestea, în vederea garantării efectivității depline a directivei în discuție și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de aceasta [69]. În acest scop, instanțele naționale trebuie să utilizeze integral marja de apreciere care le este acordată de legislația națională [70].

84. Este de competența instanței de trimitere să verifice dacă și în ce măsură articolul 2a alineatul 3 din FL poate fi interpretat în conformitate cu prevederile menționate din Directiva 2000/78. Fără a dori să anticipăm soluția în cauza cu care a fost sesizată Vestre Landsret, interpretarea dreptului intern fiind de competența exclusivă a instanței naționale [71], apreciem că, în speță, interpretarea conformă cu dreptul comunitar este deplin posibilă. În orice caz, în stadiul actual, aplicarea strictă a excepției de la articolul 2a alineatul 3 din FL se bazează exclusiv pe interpretarea oferită în jurisprudența daneză. Textul prevederii („în cazul în care, la momentul încetării raportului de muncă, lucrătorul primește o pensie pentru limită de vârstă […]") poate fi interpretat și în sensul că sunt vizați numai acei lucrători care *vor primi pensie în mod concret*, fără să fie incluse și persoanele care doar *ar putea să primească* [72].

85. Dacă se dovedește imposibilă interpretarea articolului 2a alineatul 3 din FL conform dreptului comunitar, atunci ar trebui înlăturată aplicarea acestei dispoziții de drept național [73], cu consecința că indemnizația de

68 — Hotărârea din 16 iunie 2005, Pupino (C-105/03, Rec., p. I-5285, punctele 44 și 47), Hotărârea Impact (citată la nota de subsol 20, punctul 100) și Hotărârea Angelidaki și alții (citată la nota de subsol 20, punctul 199).

69 — Hotărârile Pfeiffer (citată la nota de subsol 67, punctele 115, 116, 118 și 119), Impact (citată la nota de subsol 20, punctul 101) și Angelidaki și alții (citată la nota de subsol 20, punctul 200); în sens similar, Hotărârea din 13 noiembrie 1990, Marleasing (C-106/89, Rec., p. I-4135, punctul 8), în care Curtea subliniază că instanța națională „este datoare să interpreteze în măsura posibilului în lumina literei și a spiritului directivei".

70 — Hotărârea von Colson și Kamann (citată la nota de subsol 67, punctul 28); a se vedea și Hotărârea din 4 februarie 1988, Murphy și alții (157/86, Rec., p. 673, punctul 11), și Hotărârea din 11 ianuarie 2007, ITC (C-208/05, Rep., p. I-181, punctul 68).

71 — Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții (C-212/04, Rec., p. I-6057, punctul 103), Hotărârea din 19 septembrie 2006, Wilson (C-506/04, Rec., p. I-8613, punctul 34), și Hotărârea Angelidaki și alții (citată la nota de subsol 20, punctul 48).

72 — Așa cum arată guvernul danez în observațiile sale scrise, practica actuală în ceea ce privește articolul 2a alineatul 3 din FL se bazează pe o interpretare teleologică restrictivă a prevederii, conform căreia verbul danez „vil" poate fi înțeles în sensul lui „kan".

73 — Jurisprudență constantă; a se vedea, de exemplu, Hotărârea Marshall (citată la nota de subsol 20, punctele 55 și 56), conform căreia se poate invoca principiul egalității de tratament „împotriva unui organism public care acționează în calitate de angajator pentru a înlătura aplicarea oricărei reglementări naționale neconforme [acestui principiu]"; a se vedea și Hotărârile ITC (citată la nota de subsol 70, punctul 69) și Petersen (citată la nota de subsol 22, punctele 80 și 81).

concediere ar fi acordată și unei persoane precum domnul Andersen, în temeiul articolului 2a alineatul 1 din FL. Astfel, atât timp cât legiuitorul național nu a adoptat măsuri de restabilire a egalității de tratament, respectarea principiului egalității nu poate fi asigurată decât prin acordarea persoanelor din categoria defavorizată a acelorași avantaje de care beneficiază persoanele din categoria privilegiată [74].

4. Observații finale

86. Pentru a oferi instanței de trimitere un răspuns relevant și exhaustiv la cererea sa de pronunțare a unei hotărâri preliminare, facem următoarele precizări.

87. Faptul că articolul 2a alineatul 1 din FL condiționează plata indemnizației de concediere de o activitate neîntreruptă de mai mulți ani în aceeași întreprindere poate reprezenta un indiciu în sensul că scopul urmărit prin acordarea acestei indemnizații nu constă exclusiv în sprijinirea financiară a lucrătorului în perioada căutării unui nou loc de muncă. Dimpotrivă, printr-o asemenea indemnizație de concediere se poate urmări recompensarea – fie și parțială – a fidelității față de angajator.

88. La o întrebare adresată de Curte în acest sens, părțile au exprimat păreri diferite în ceea ce privește posibilitatea ca articolul 2a din FL să includă un asemenea element de recompensare a fidelității față de întreprindere. În vreme ce guvernul danez, regiunea Syddanmark și Comisia nu sunt de acord cu această interpretare, reclamantul din cauza principală adoptă acest punct de vedere. În cele din urmă, revine instanței naționale sarcina să se pronunțe asupra acestui aspect [75].

89. Dacă reglementarea de la articolul 2a din FL urmărește, fie și numai parțial, răsplătirea fidelității față de angajator, aceasta constituie un motiv imperativ suplimentar de a nu refuza acordarea indemnizației de concediere angajaților doar pentru că au dreptul la pensie pentru limită de vârstă. Astfel, din punctul de vedere al răsplătirii fidelității față de angajator, este irelevant dacă un lucrător are sau nu are dreptul să primească pensie pentru limită de vârstă în momentul părăsirii întreprinderii.

74 — Jurisprudență constantă în acest sens; a se vedea, de exemplu, Hotărârea din 21 iunie 2007, Jonkman și alții (C-231/06-C-233/06, Rep., p. I-5149, punctul 39 și trimiterile subsecvente).

75 — Hotărârea Petersen (citată la nota de subsol 22, punctul 42).

VI — Concluzie

90. În lumina considerațiilor de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebarea adresată de Vestre Landsret după cum urmează:

„În condițiile în care, la disponibilizarea lucrătorilor care s-au aflat o perioadă îndelungată în serviciul aceluiași angajator, se acordă o indemnizație prevăzută prin lege – menită să ofere sprijin financiar pe durata căutării unui nou loc de muncă –, neacordarea respectivei indemnizații acelor lucrători care, la încetarea raportului de muncă, pot primi pensie pentru limită de vârstă este contrară articolelor 2 și 6 din Directiva 2000/78/CE, în măsura în care nu se ține seama

— de aspectul dacă la momentul respectiv lucrătorul în cauză va primi în mod concret pensie pentru limită de vârstă sau dacă își va păstra în continuare calitatea de ofertant pe piața muncii și

— de aspectul dacă o pensionare la momentul respectiv are drept consecință reducerea importantă a cuantumului pensiei din cauză de pensionare anticipată sau alte diminuări considerabile ale cuantumului pensiei."