HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

19 septembrie 2018*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Articolul 2 alineatul (2) – Interzicerea oricărei discriminări pe motive de handicap – Convenție colectivă referitoare la securitatea socială – Ajutor de tranziție plătit în favoarea foștilor angajați civili ai forțelor aliate în Germania – Încetarea plății acestui ajutor atunci când persoana interesată îndeplinește condițiile pentru beneficiul unei pensii anticipate acordate persoanelor cu handicap în temeiul regimului legal de asigurări de pensii”

În cauza C-312/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Landesarbeitsgericht Hamm (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Hamm, Germania), prin decizia din 28 martie 2017, primită de Curte la 29 mai 2017, în procedura

Surjit Singh Bedi

împotriva

Bundesrepublik Deutschland,

Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul L. Bay Larsen, președinte de cameră, domnii J. Malenovský, M. Safjan (raportor), D. Šváby și M. Vilaras, judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru guvernul german, de T. Henze și de J. Möller, în calitate de agenți;

– pentru Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland, de B. von Buchholz, Rechtsanwältin;

* Limba de procedură: germana.

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

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 29 mai 2018,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 alineatul (2) 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 domnul Surjit Singh Bedi, pe de o parte, și Bundesrepublik Deutschland (Republica Federală Germania), precum și Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland (Republica Federală Germania exercitând prin reprezentare drepturile Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord), pe de altă parte, cu privire la încetarea plății unui ajutor de tranziție prevăzut de o convenție colectivă atunci când persoana interesată a îndeplinit condițiile pentru a beneficia de o pensie anticipată acordată persoanelor cu handicap în temeiul regimului legal de asigurări de pensii.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Potrivit considerentelor (8), (11)-(13) și (15) ale Directivei 2000/78:

„(8) Liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă în 2000, aprobate de Consiliul European de la Helsinki la 10 și 11 decembrie 1999, subliniază necesitatea de a promova o piață a muncii favorabilă integrării sociale, formulând un ansamblu coerent de politici destinate combaterii discriminării față de unele grupuri de persoane, cum ar fi persoanele cu handicap; se subliniază, deopotrivă, necesitatea de a acorda o atenție deosebită sprijinirii lucrătorilor în vârstă, pentru ca aceștia să se implice mai mult în viața profesională.

[…]

(11) Discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului de instituire a Comunității Europene, cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.

(12) În acest scop, orice discriminare directă sau indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în domenii reglementate de prezenta directivă trebuie să fie interzisă în Comunitate; interdicția acestui tip de discriminare trebuie să se aplice, de asemenea, resortisanților din țări terțe, dar nu vizează diferențele de tratament bazate pe cetățenie și nu aduce atingere dispozițiilor privind intrarea și șederea resortisanților din țări terțe și accesul lor la încadrare în muncă și ocuparea forței de muncă.

(13) Prezenta directivă nu se aplică regimurilor de securitate socială și de protecție socială ale căror avantaje nu sunt asimilate unei remunerații în sensul atribuit acestui termen în aplicarea articolului 141 din Tratatul de instituire a Comunității Europene și nici plăților de orice natură efectuate de către stat, care au ca obiectiv accesul la încadrare în muncă sau menținerea lucrătorilor în funcție.

[…]

(15) Aprecierea faptelor care permit presupunerea existenței unei discriminări directe sau indirecte aparține instanței juridice naționale sau unei alte instanțe competente, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale, care pot să prevadă, în special, că discriminarea indirectă poate fi stabilită prin toate mijloacele, inclusiv pe bază de date statistice."

4 Articolul 1 din această directivă prevede:

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

5 Articolul 2 alineatele (1) și (2) din directiva menționată 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 sunt adecvate și necesare sau
(ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică."

6 Articolul 3 alineatele (1) și (3) din aceeași directivă prevede:

„(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 și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

[…]

(3) Prezenta directivă nu se aplică plăților de orice natură efectuate de regimurile publice sau asimilate, inclusiv de regimurile publice de securitate socială sau de protecție socială.”

7 Articolul 16 din Directiva 2000/78 are următorul cuprins:

„Statele membre iau măsurile necesare:

(a) anulării actelor cu putere de lege și actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament;

(b) declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective, în regulamentele interne ale întreprinderilor, precum și în statutele profesiilor independente și ale organizațiilor lucrătorilor și angajatorilor.”

Dreptul german

8 Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (Convenția colectivă privind securitatea socială a angajaților forțelor armate staționate pe teritoriul Republicii Federale Germania) din 31 august 1971 (denumită în continuare „TV SozSich”) a fost încheiată între Republica Federală Germania și o serie de sindicate în scopul de a reglementa condițiile de muncă ale angajaților care muncesc pentru forțele armate staționate pe teritoriul său pe seama statelor de origine, printre care se numără Regatul Unit.

9 Articolul 2 din TV SozSich, intitulat „Condițiile de eligibilitate”, prevede:

„Au dreptul la prestațiile prevăzute de prezenta convenție colectivă angajații care

1. sunt disponibilizați din cauza

a) unei reduceri a efectivelor militare ori

b) a desființării unor sedii sau unități sau a transferului lor în afara perimetrului actualului loc de muncă permanent, ca urmare a unei decizii luate pentru motive militare de cea mai înaltă autoritate ierarhică,

2. atunci când, la momentul disponibilizării,

a) lucrează cu normă întreagă de cel puțin un an,

b) pot face dovada unei vechimi în muncă de cel puțin cinci ani în sensul articolului 8 din [Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (Convenția colectivă referitoare la angajații forțelor armate staționate pe teritoriul Republicii Federale Germania) din 16 decembrie 1966 (denumită în continuare «TV AL II»)] sau din [Tarifvertrag für die bei den Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen der alliierten Behörden und der alliierten Streitkräfte im Gebiet von Berlin beschäftigten Arbeitnehmer (Convenția colectivă referitoare la angajații serviciilor, întreprinderilor și ai altor organe ale administrațiilor aliate și ai forțelor armate aliate în sectorul Berlin) din 30 ianuarie 1968 (denumită în continuare «TV B II»)] și au împlinit vârsta de 40 de ani,

c) au avut domiciliul permanent în cursul ultimilor cinci ani în domeniul de aplicare teritorial al TV AL II sau al TV B II,

d) nu îndeplinesc condițiile pentru a beneficia de o pensie pentru limită de vârstă sau de o pensie anticipată în cadrul regimului legal de asigurări de pensii și

3. atunci când niciun alt loc de muncă acceptabil în domeniul de aplicare al TV AL II nu le-a fost propus […]”

10 Articolul 4 din TV SozSich, intitulat „Ajutor de tranziție”, prevede:

„1. Un ajutor de tranziție este plătit:

a) ca supliment la remunerația percepută pentru un alt loc de muncă în afara forțelor armate staționate pe teritoriul german,

b) ca supliment la prestațiile Bundesanstalt für Arbeit [(Oficiul federal al încadrării în muncă, Germania)] acordate pe motiv de șomaj sau de acțiuni de formare profesională (ajutor de șomaj, asistență socială pentru șomeri, ajutor de întreținere),

c) ca supliment la indemnizații de boală plătite prin regimul legal de asigurări de sănătate ca urmare a unei boli sau la indemnizații de invaliditate plătite prin regimul legal de asigurare pentru accidente în caz de incapacitate de muncă care rezultă dintr-un accident de muncă.

[…]

3.

a) (1) Baza de calcul al ajutorului temporar plătit ca supliment la remunerația percepută pentru un alt loc de muncă [(alineatul (1) litera (a)] este remunerația de bază prevăzută de convenția colectivă la articolul 16 punctul 1 litera (a) din TV AL II, care revenea angajatului la data disponibilizării pentru o lună calendaristică integrală, pe baza orarului normal de muncă prevăzut în contractul său (formulă de calcul: timp de lucru hebdomadar normal × 13: 3)

[…]

5.

a) Angajații care, la data disponibilizării lor, au împlinit

20 de ani de serviciu (articolul 8 din TV AL II sau din TV B II) și vârsta de 55 de ani sau

25 de ani de serviciu (articolul 8 din TV AL II sau din TV B II) și vârsta de 50 de ani

beneficiază de un ajutor de tranziție în conformitate cu alineatele 1-4 fără limitare în timp.

[…]”

11 Articolul 8 din TV SozSich, intitulat „Excluderea de la plată și restituirea ajutoarelor de tranziție și a contribuțiilor la cotizații nedatorate”, prevede la alineatul 1 litera c):

„Ajutorul temporar și contribuția la cotizații nu se plătesc pentru perioadele:

[…]

c) posterioare lunii în cursul căreia angajatul îndeplinește condițiile pentru a beneficia de o pensie anticipată sau de o pensie de invaliditate în temeiul regimului legal de asigurări de pensii.”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

12 Domnului Bedi, născut în anul 1954, i s-a recunoscut un handicap grav în proporție de 50 %.

13 El a început să lucreze în Germania în cadrul forțelor armate ale Regatului Unit în cursul anului 1978, în calitate de angajat civil, ocupând ultima dată funcția de agent de pază la unitatea din Münster (Germania). În temeiul clauzelor contractului său de muncă, convențiile colective ale angajaților forțelor armate staționate pe teritoriul german, printre care figurează TV SozSich, erau aplicabile raportului său de muncă.

14 Domnul Bedi a fost disponibilizat cu începere de la 31 decembrie 2013, din cauza închiderii unității din Münster. Începând din 1 ianuarie 2014, el a perceput ajutorul de tranziție prevăzut la articolul 4 din TV SozSich (denumit în continuare „ajutorul de tranziție”). Acest ajutor se cifra ultima dată la 1 604,20 euro pe lună.

15 La 1 martie 2014, domnul Bedi a început să lucreze în calitate de agent de pază la o societate privată și, de la 1 aprilie 2016, este angajat de această societate cu normă întreagă.

16 Prin scrisoarea din 23 martie 2015, Republica Federală Germania l-a informat pe domnul Bedi despre faptul că îndeplinea condițiile pentru a putea beneficia de o pensie anticipată pentru persoanele cu handicap grav, în temeiul regimului legal de asigurări de pensii, cu începere din 1 mai 2015 și că, în consecință, dreptul său la perceperea ajutorului de tranziție urma să ia sfârșit la 30 aprilie 2015, în aplicarea articolului 8 alineatul 1 litera c) din TV SozSich. S-a pus capăt plății ajutorului menționat la această din urmă dată.

17 În situația domnului Bedi, pensia anticipată pentru persoanele cu handicap grav se ridica la 909,50 euro pe lună, ținând seama de o reducere de 10,80 % pentru cele 36 de luni calendaristice în cursul cărora ar beneficia de această pensie în mod anticipat. Plafonul remunerațiilor adiționale pe care le-ar putea primi cumulat cu pensia pentru limită de vârstă menționată, fără ca cuantumul acesteia din urmă să fie diminuat, s-ar ridica la 450 de euro pe lună pentru o pensie pentru limită de vârstă completă. Plafoanele pentru o remunerație cumulată cu o pensie pentru limită de vârstă parțială, deopotrivă posibilă în cazul domnului Bedi, s-ar ridica la 2 310 euro, la 1 750 euro și la 1 200 euro pentru pensii pentru limită de vârstă parțiale reprezentând o treime, 50 % și, respectiv, două treimi dintr-o pensie completă. În speță, domnul Bedi ar putea beneficia de o pensionare parțială reprezentând două treimi dintr-o asemenea pensie.

18 Domnul Bedi a introdus o acțiune la Arbeitsgericht Münster (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Münster, Germania) împotriva Republicii Federale Germania, pe de o parte, în calitate de parte contractantă la TV SozSich și, pe de altă parte, în temeiul articolului 56 alineatul (8) din Acordul de completare a Convenției din 19 iunie 1951 între statele părți la Tratatul Atlanticului de Nord cu privire la statutul forțelor armate străine staționate pe teritoriul Republicii Federale Germania, semnat la 3 august 1959 și modificat la 21 octombrie 1971, la 18 mai 1981 și la 18 martie 1993, exercitând prin reprezentare drepturile Regatului Unit. El a solicitat ca această instanță să constate obligația de a continua în privința sa plata ajutorului de tranziție după data de 1 mai 2015. Printr-o hotărâre notificată la 11 februarie 2016, Arbeitsgericht Münster (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Münster) a respins acțiunea domnului Bedi.

19 Domnul Bedi a formulat apel împotriva acestei hotărâri la Landesarbeitsgericht Hamm (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Hamm, Germania). El a solicitat acestei instanțe să constate obligația de a continua plata ajutorului de tranziție, precum și plata acestui ajutor din luna aprilie 2016 până în luna decembrie 2016.

20 Instanța de trimitere își pune întrebarea dacă articolul 8 alineatul 1 litera c) din TV SozSich încalcă interdicția discriminării pe motive de handicap, prevăzută la articolele 1 și 16 din Directiva 2000/78, în situația în care un lucrător îndeplinește condițiile privind nașterea dreptului la pensie anticipată pentru persoanele cu handicap grav în temeiul regimului legal de asigurări de pensii.

21 În temeiul jurisprudenței Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), articolul 8 alineatul 1 litera c) din TV SozSich nu ar institui nicio discriminare, directă sau indirectă, pentru lucrătorii în cauză. Astfel, această dispoziție, ținând seama de condițiile prevăzute pentru a beneficia de o pensie anticipată pentru limită de vârstă, nu ar fi întemeiată pe handicap și, în orice caz, ar fi obiectiv justificată printr-un scop legitim, mijloacele pentru atingerea acestuia fiind adecvate și necesare.

22 Cu toate acestea, potrivit instanței de trimitere, o discriminare nu ar fi exclusă în lumina jurisprudenței recente a Curții și în special a Hotărârii din 6 decembrie 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772).

23 În această privință, instanța de trimitere subliniază îndeosebi că criteriul prevăzut la articolul 8 alineatul 1 litera c) din TV SozSich se întemeiază pe nașterea dreptului la pensie anticipată pentru limită de vârstă. În măsura în care nu beneficiul efectiv al pensiei pentru limită de vârstă este ceea ce interesează, ci numai dreptul lucrătorului de a beneficia de o asemenea pensie, TV SozSich ar conduce întotdeauna la o durată a folosinței ajutorului de tranziție redusă pentru lucrătorii cu handicap în raport cu lucrătorii valizi. Or, situația de pornire ar fi aceeași pentru aceste două categorii de lucrători, în măsura în care au fost disponibilizați de angajator și în care trebuie, din cauza vârstei lor înaintate și a duratei lungi a raportului de muncă, să beneficieze de un ajutor pentru menținerea nivelului de trai decent pe care li-l ofereau locul lor de muncă și veniturile legate de acesta până la momentul la care beneficiază de o pensie pentru limită de vârstă în temeiul regimului legal de asigurări de pensii.

24 Faptul de a lua drept criteriu dreptul la pensie anticipată pentru persoanele cu handicap grav, în contextul ajutorului de tranziție, ar echivala cu a compromite avantajul acordat prin atribuirea unei asemenea pensii, care vizează să țină seama de dificultățile și de riscurile deosebite pe care le întâmpină lucrătorii atinși de un handicap grav. Din moment ce compensează dezavantajele care rezultă exclusiv dintr-un asemenea handicap, acest avantaj nu ar trebui să fie luat în considerare în cadrul comparației între lucrătorii cu handicap grav și lucrătorii valizi și a situației lor din perspectiva beneficiului ajutorului de tranziție. Compensația prevăzută de legiuitor pentru dificultățile deosebite pe care le întâmpină persoanele cu handicap grav ar produce în caz contrar efecte în detrimentul lor.

25 În aceste condiții, Landesarbeitsgericht Hamm (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Hamm) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 2 alineatul (2) din Directiva [2000/78] trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări dintr-o convenție colectivă care prevede că obținerea unui ajutor de tranziție acordat în scopul asigurării, pe baza remunerației de bază prevăzute de convenția colectivă, a unui nivel de trai echitabil al lucrătorilor care și-au pierdut locul de muncă, până la obținerea unei siguranțe economice prin acordarea dreptului la pensie din partea casei de asigurări pentru limită de vârstă, încetează odată cu nașterea dreptului la pensie anticipată pentru limită de vârstă, iar în cazul în care aceasta a fost acordată, se referă la posibilitatea obținerii unei pensii pentru limită de vârstă anticipate acordate ca urmare a apariției unui handicap?”

Cu privire la întrebarea preliminară

26 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune dispozițiilor unei convenții colective care prevăd încetarea plății unui ajutor de tranziție, acordat în vederea

garantării unui venit decent unui lucrător care și-a pierdut locul de muncă și până când acesta dispune de dreptul la o pensie pentru limită de vârstă în temeiul regimului legal de asigurări de pensii, atunci când acest lucrător îndeplinește condițiile pentru a beneficia de pensia anticipată prevăzută pentru persoanele cu handicap grav în temeiul acestui regim.

27 În speță, TV SozSich este o convenție colectivă încheiată între Republica Federală Germania și diferite sindicate în ceea ce privește securitatea socială a angajaților forțelor armate staționate pe teritoriul german.

28 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, atât din titlul și din preambulul Directivei 2000/78, cât și din conținutul și din finalitatea sa rezultă că aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a-i 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, printre care figurează handicapul (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, punctul 33, și Hotărârea din 14 martie 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, punctul 20).

29 Pentru a răspunde la întrebarea adresată de instanța națională, este necesar să se examineze, într-o primă fază, aspectul dacă dispoziții precum cele din TV SozSich referitoare la ajutorul de tranziție, cu un caracter pretins discriminatoriu, țin de domeniul de aplicare al Directivei 2000/78.

30 În această privință, domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 trebuie astfel înțeles, în lumina articolului 3 alineatul (1) litera (c) și alineatul (3) din directiva menționată coroborat cu considerentul (13) al acesteia în sensul că nu acoperă sistemele de securitate socială și de protecție socială ale căror beneficii nu sunt asimilate unei remunerații, în sensul atribuit acestui termen în aplicarea articolului 157 alineatul (2) TFUE (Hotărârea din 6 decembrie 2012, Dittrich și alții, C-124/11, C-125/11 și C-143/11, EU:C:2012:771, punctul 31, precum și Hotărârea din 2 iunie 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punctul 20).

31 Se impune deci a determina dacă un ajutor de tranziție precum cel prevăzut de TV SozSich poate fi asimilat unei remunerații în sensul articolului 157 TFUE.

32 Conform articolului 157 alineatul (2) TFUE, prin „remunerație” se înțelege salariul sau suma obișnuite de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta.

33 Reiese din jurisprudența Curții că noțiunea „remunerația”, în sensul articolului 157 alineatul (2) TFUE, trebuie interpretată într-un sens larg. Ea cuprinde în special toate avantajele, în numerar sau în natură, prezente sau viitoare, cu condiția să fie acordate, chiar dacă indirect, de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta, în temeiul unui contract de muncă, al unor dispoziții legislative sau de bunăvoie. În plus, împrejurarea că anumite prestații sunt plătite după încetarea raportului de muncă nu exclude faptul că acestea pot avea un caracter de remunerație în sensul dispozițiilor sus-menționate (Hotărârea din 6 decembrie 2012, Dittrich și alții, C-124/11, C-125/11 și C-143/11, EU:C:2012:771, punctul 35, precum și Hotărârea din 2 iunie 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punctul 21).

34 Curtea a precizat de asemenea că printre avantajele calificate drept „remunerație” se numără tocmai avantajele plătite de angajator în temeiul existenței raporturilor de muncă salarizate care au ca obiect să asigure lucrătorilor o sursă de venituri, chiar dacă, în cazuri specifice, ei nu desfășoară nicio activitate prevăzută de contractul de muncă. În plus, caracterul de remunerație al unor astfel de prestații nu poate fi pus la îndoială pentru simplul fapt că răspund de asemenea unor considerații de politică socială (Hotărârea din 9 decembrie 2004, Hlozek, C-19/02, EU:C:2004:779, punctul 39, și Hotărârea din 2 iunie 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punctul 22).

35 Pe de altă parte, în ceea ce privește indemnizația acordată de un angajator unui lucrător cu ocazia disponibilizării sale, Curtea a constatat deja că acestea constituie o formă de remunerație amânată la care lucrătorul are dreptul în temeiul încadrării sale în muncă, dar care îi este plătită la încetarea raportului de muncă, în scopul de a facilita adaptarea sa la noile circumstanțe care rezultă din aceasta (Hotărârea din 17 mai 1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punctul 13, și Hotărârea din 9 decembrie 2004, Hlozek, C-19/02, EU:C:2004:779, punctul 37).

36 În plus, potrivit unei jurisprudențe constante, pentru a aprecia dacă o prestație intră în domeniul de aplicare al articolului 157 TFUE, poate avea un caracter determinant numai criteriul dedus din constatarea că prestația a fost plătită lucrătorului în temeiul raportului său de muncă ce îl leagă de fostul său angajator, și anume criteriul încadrării în muncă, dedus din însăși termenii articolului menționat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 decembrie 2012, Dittrich și alții, C-124/11, C-125/11 și C-143/11, EU:C:2012:771, punctul 37, precum și Hotărârea din 24 noiembrie 2016, Parris, C-443/15, EU:C:2016:897, punctul 34).

37 În speță, din decizia de trimitere reiese că ajutorul de tranziție vizează să permită lucrătorilor vârstnici, angajați pe o durată lungă, care au fost disponibilizați dintr-o cauză economică și în mod valabil, să beneficieze de o prestație de sprijin după finalul raportului de muncă. Obiectivul acestui ajutor este garantarea mijloacelor de subzistență, atenuarea dezavantajelor care decurg dintr-o remunerație mai redusă plătită în cadrul unui nou raport de muncă sau ca urmare a unei situații de șomaj. Ajutorul menționat are de asemenea ca scop crearea unui stimul în sensul rămânerii lucrătorului în viața activă prin intrarea într-un nou raport de muncă în afara sectorului forțelor armate staționate în Germania. Este îndeosebi așa atunci când, în noua sa funcție, lucrătorul obține o remunerație inferioară celei de care beneficia în funcția ocupată în cadrul forțelor armate menționate sau chiar inferioară ajutorului de șomaj.

38 Instanța de trimitere arată că ajutorul de tranziție este o prestație socială specială finanțată prin impozitul plătit de Republica Federală Germania în temeiul obligațiilor sale care decurg din TV SozSich, în afara raportului de muncă care exista între lucrător și statul de încadrare în muncă a acestuia. Cu toate acestea, instanța menționată precizează că Republica Federală Germania plătește acest ajutor pe seama statelor de origine ale forțelor armate staționate pe teritoriul german.

39 În aceste condiții, în speță, ajutorul menționat trebuie considerat ca fiind acordat domnului Bedi de Regatul Unit în calitatea sa de angajator, așa cum indică în observațiile sale scrise Republica Federală Germania exercitând prin reprezentare drepturile Regatului Unit.

40 Pe de altă parte, din moment ce ajutorul de tranziție este prevăzut de o convenție colectivă precum TV SozSich, care nu privește decât o categorie specială de lucrători, și anume angajații din cadrul forțelor armate staționate pe teritoriul german, acest ajutor este determinat prin termenii raportului de muncă conveniți între lucrătorul care beneficiază de ajutorul menționat și angajator.

41 În această privință, cuantumul ajutorului menționat este calculat pe baza ultimei sume plătite. Astfel, așa cum indică instanța de trimitere, ajutorul de tranziție este acordat pe baza remunerației de bază care revenea lucrătorului la data disponibilizării sale, conform articolului 4 alineatul 3 litera a) (1) din TV SozSich.

42 Rezultă că ajutorul de tranziție reprezintă un drept efectiv în numerar, plătit de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta. El constituie, în consecință, o „remunerație”, în sensul articolului 157 alineatul (2) TFUE. Prin urmare, acest ajutor ține de domeniul de aplicare al Directivei 2000/78.

43 Se impune, într-o a doua fază, să se examineze dacă articolul 8 alineatul 1 litera c) din TV SozSich instituie o discriminare pe motive de handicap, interzisă de Directiva 2000/78.

44 În această privință, trebuie amintit că, potrivit articolului 2 alineatul (1) din această directivă, prin „principiul egalității de tratament” se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazată pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din aceeași directivă, printre care se numără handicapul.

45 În ceea ce privește existența unei discriminări directe, potrivit articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, o astfel de discriminare se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană aflată într-o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din directiva respectivă.

46 În speță, din decizia de trimitere reiese că atât lucrătorii cu handicap grav, cât și alte categorii de persoane beneficiază de dreptul la o pensie anticipată în temeiul regimului legal de asigurări de pensii german.

47 În consecință, încetarea plății ajutorului de tranziție în situația în care persoana interesată îndeplinește condițiile pentru a beneficia de o pensie anticipată sau de o pensie de invaliditate în temeiul regimului legal de asigurări de pensii, în aplicarea articolului 8 alineatul 1 litera c) din TV SozSich, nu privește numai lucrătorii cu handicap grav.

48 În aceste condiții, nu se poate considera că dispoziția menționată instituie o diferență de tratament întemeiată direct pe handicap, în sensul dispozițiilor coroborate ale articolului 1 și ale articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, întrucât se întemeiază pe un criteriu care nu este indisociabil legat de handicap (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark, C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctele 72 și 74, precum și Hotărârea din 18 ianuarie 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punctul 37).

49 În ceea ce privește existența unei discriminări indirecte, este necesar să se arate, de la bun început, că articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (ii) din Directiva 2000/78 este lipsit de pertinență din perspectiva circumstanțelor din cauza principală, întrucât nu s-a susținut că legislația germană l-ar obliga pe angajatorul domnului Bedi, o persoană sau o organizație căreia i se aplică această directivă, să ia măsuri adecvate, în sensul acestei dispoziții, pentru a elimina dezavantajele care ar putea rezulta din aplicarea dispozițiilor TV SozSich în discuție în litigiul principal.

50 Cât privește articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78, această dispoziție prevede că 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 cu un anumit handicap în raport cu alte persoane, cu excepția cazului în care 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.

51 În această privință, instanța de trimitere arată că lucrătorilor cu handicap grav li se acordă o pensie anticipată în temeiul regimului legal de asigurări de pensii, în funcție de anul lor de naștere, și că, în consecință, beneficiază în general de un ajutor de tranziție pentru o durată inferioară cu unu până la trei ani celei a alocației acordate lucrătorilor valizi de aceeași vârstă, înainte ca aceștia din urmă să beneficieze de nașterea unui drept la pensie anticipată pentru persoanele afiliate de lungă durată. În speță, ajutorul de tranziție nu a fost acordat domnului Bedi decât până la vârsta de 60 de ani și 8 luni, în loc de a-i fi acordat până la vârsta de 63 de ani dacă nu ar fi avut un handicap grav.

52 Or, din decizia de trimitere reiese că, din perspectiva reducerii cuantumului unei pensii pentru limită de vârstă percepute în mod anticipat, precum și a plafoanelor remunerațiilor adiționale pe care le poate primi un lucrător în cumul cu o asemenea pensie, veniturile cumulate ale unei persoane cu handicap care se află în situația domnului Bedi sunt inferioare veniturilor cumulate, compuse din cuantumul ajutorului de tranziție la care s-ar adăuga remunerația plătită în cadrul unui nou raport de muncă, care ar fi percepute de o persoană validă plasată în aceeași situație.

53 În aceste condiții, este necesar să se constate că, într-o cauză precum litigiul principal, articolul 8 alineatul 1 litera c) din TV SozSich are ca efect că veniturile unui lucrător cu un handicap grav, pentru perioada pentru care îi este acordată o pensie anticipată, sunt inferioare celor percepute de un lucrător valid. Rezultă, așadar, că regula prevăzută la această dispoziție poate dezavantaja lucrătorii cu handicap și poate determina astfel o diferență de tratament întemeiată indirect pe handicap, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78.

54 În această privință, guvernul german și Republica Federală Germania exercitând prin reprezentare drepturile Regatului Unit arată însă că, din perspectiva momentului nașterii dreptului la pensie anticipată în temeiul regimului legal de asigurări de pensii, lucrătorii cu handicap grav și lucrătorii valizi se află în situații de pornire obiectiv diferite în ceea ce privește nevoia lor de un ajutor de tranziție. Astfel, cei din prima categorie nu ar mai avea nevoie de acesta, spre deosebire de cei din cea de a doua categorie.

55 Cu toate acestea, reiese din jurisprudența Curții că lucrătorii care au vârste apropiate de vârsta de pensionare se află într-o situație comparabilă cu cea a celorlalți lucrători vizați de o disponibilizare din moment ce raportul lor de muncă cu angajatorul încetează din aceleași motive și în aceleași condiții (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 decembrie 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punctul 61).

56 Astfel, avantajul acordat lucrătorilor cu handicap grav, care constă în a putea pretinde o pensie pentru limită de vârstă cu începere de la o vârstă inferioară celei stabilite pentru lucrătorii valizi, nu îi poate plasa într-o situație specifică în raport cu acești lucrători (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 decembrie 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punctul 62).

57 Or, în speță, aplicarea articolului 8 alineatul 1 litera c) din TV SozSich privește lucrătorii care au vârste apropiate de vârsta de pensionare, care au fost disponibilizați. În consecință, lucrătorii care suferă de un handicap grav se află într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor valizi care aparțin aceleiași categorii de vârstă din perspectiva articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78.

58 În consecință, în conformitate cu această dispoziție, este necesar să se examineze dacă diferența de tratament care există între aceste două categorii de lucrători este justificată în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim, dacă mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestuia sunt adecvate și dacă nu depășesc ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului urmărit.

59 În această privință, trebuie amintit că, în stadiul actual al dreptului Uniunii, statele membre, precum și, dacă este cazul, partenerii sociali la nivel național dispun de o amplă marjă de apreciere nu numai în alegerea urmăririi unui obiectiv determinat printre alte obiective în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv (Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 68, și Hotărârea din 26 septembrie 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund, C-546/11, EU:C:2013:603, punctul 50).

60 În speță, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 37 din prezenta hotărâre, dispozițiile care guvernează ajutorul de tranziție prevăzute de TV SozSich vizează să compenseze, cel puțin în parte, pierderea de venituri cauzată de disponibilizare și să faciliteze reintegrarea pe piața muncii a persoanelor interesate. În acest context, existența dreptului la o pensie anticipată pentru limită de vârstă, în temeiul regimului legal de asigurări de pensii, asigură un venit persoanei interesate, în considerarea căruia menținerea plății unui ajutor de tranziție poate să nu pară indispensabilă protecției acelei persoane.

61 În consecință, trebuie să se considere că, într-o cauză precum litigiul principal, acordarea unei compensații pentru viitor lucrătorilor disponibilizați și sprijinirea reintegrării lor profesionale, ținând însă seama de necesitatea unei repartizări corecte a mijloacelor financiare limitate, pot fi recunoscute

ca fiind obiective legitime, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 decembrie 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punctele 42 și 43).

62 În aceste condiții, este necesar să se admită că aceste obiective trebuie, în principiu, să fie considerate ca fiind de natură să justifice „în mod obiectiv și rezonabil” o diferență de tratament întemeiată pe handicap.

63 Trebuie să se verifice de asemenea dacă mijloacele puse în aplicare pentru a realiza aceste obiective sunt adecvate și necesare și dacă nu depășesc ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivul urmărit.

64 În ceea ce privește caracterul adecvat al dispozițiilor în cauză din TV SozSich, se impune a arăta că încetarea plății ajutorului de tranziție lucrătorilor care beneficiază de o pensie anticipată nu apare ca fiind nerezonabilă din perspectiva finalității acestui ajutor, care constă în a aduce după finalul raportului de muncă o susținere suplimentară și temporară, oferită voluntar de angajator în considerarea fostului raport de muncă, până la obținerea de către lucrător a unei protecții economice care rezultă din dreptul la o pensie pentru limită de vârstă în temeiul regimului legal de asigurări de pensii.

65 În consecință, este necesar să se considere că o dispoziție precum articolul 8 alineatul 1 litera c) din TV SozSich nu este vădit inadecvată pentru a atinge obiectivul legitim de politică a ocupării forței de muncă precum cea urmărită de partenerii sociali germani.

66 Pentru a examina dacă această dispoziție excedează ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivele urmărite, se impune să se analizeze această dispoziție în contextul în care apare și să se ia în considerare prejudiciul pe care îl poate cauza persoanelor vizate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 decembrie 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punctul 65).

67 În ceea ce privește contextul în care se înscrie articolul 8 alineatul 1 litera c) din TV SozSich, guvernul german arată că partenerii sociali germani, în ceea ce privește convențiile colective, nu sunt ținuți să aleagă soluția cea mai echitabilă, cea mai rezonabilă sau cea mai adecvată. Ei ar beneficia de privilegii legate de libertatea de negociere colectivă, conform articolului 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

68 Potrivit jurisprudenței Curții, natura măsurilor adoptate prin intermediul unui contract colectiv este diferită de natura celor adoptate în mod unilateral pe cale legislativă de statele membre în sensul că, prin exercitarea dreptului fundamental la negocieri colective recunoscut la articolul 28 din cartă partenerii sociali au avut sarcina definirii unui echilibru între interesele acestora (Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs și Mai, C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560, punctul 66, precum și jurisprudența citată).

69 Atunci când dreptul la negociere colectivă proclamat la articolul 28 din cartă ține de dispozițiile dreptului Uniunii, el trebuie, în domeniul de aplicare al dreptului amintit, să fie exercitat în conformitate cu acesta (Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs și Mai, C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560, punctul 67, precum și jurisprudența citată).

70 În consecință, în cazul în care adoptă măsuri care intră în sfera de aplicare a acestei directive, partenerii sociali trebuie să acționeze cu respectarea directivei menționate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs și Mai, C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560, punctul 68, precum și Hotărârea din 12 decembrie 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punctul 27).

71 În plus, trebuie amintit că articolul 16 din Directiva 2000/78 impune statelor membre să ia măsurile necesare pentru a fi sau a putea fi declarate drept nule și neavenite sau pentru a fi modificate dispozițiile care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau în convențiile colective.

72 În ceea ce privește dezavantajul pe care articolul 8 alineatul 1 litera c) din TV SozSich este susceptibil să îl ocazioneze persoanelor vizate, este necesar să se arate că, potrivit instanței de trimitere, criteriul reținut de această dispoziție cu privire la încetarea dreptului la plata ajutorului de tranziție este întemeiat pe nașterea dreptului la o pensie anticipată pentru limită de vârstă, fiind nesemnificativ faptul că persoana interesată se bucură efectiv de o pensie pentru limită de vârstă sau că a solicitat să beneficieze de o asemenea pensie. În consecință, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 52 din concluzii, încetarea plății ajutorului de tranziție este automată.

73 Desigur, un lucrător cu un handicap grav este susceptibil să se afle în situația în care, pentru rațiuni care îi sunt proprii, el apreciază preferabil să beneficieze de o pensie anticipată pentru limită de vârstă, chiar dacă, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 52 din prezenta hotărâre, aplicarea articolului 8 alineatul 1 litera c) din TV SozSich conduce, în principiu, la consecința că veniturile acestui lucrător, atunci când îndeplinește condițiile pentru a beneficia de o asemenea pensie pentru limită de vârstă, nu sunt echivalente celor ale unui lucrător valid care percepe ajutorul de tranziție.

74 Cu toate acestea, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 54 din concluzii, spre deosebire de un lucrător valid, un lucrător cu un handicap grav, chiar dacă dorește, nu dispune de posibilitatea de a continua să lucreze și să perceapă în plus ajutorul de tranziție până la obținerea unei pensii neanticipate pentru limită de vârstă.

75 Este necesar să se adauge că persoanele care suferă de un handicap grav au nevoi specifice legate atât de protecția pe care o necesită starea lor, cât și de necesitatea de a avea în vedere o agravare eventuală a acesteia. Astfel, trebuie să se țină seama de riscul ca persoanele care suferă de un handicap grav să fie expuse unor nevoi financiare care nu pot fi reduse, legate de handicapul lor și/sau ca, pe măsura înaintării în vârstă, nevoile financiare ale acestor persoane să crească (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 decembrie 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punctul 69).

76 În consecință, partenerii sociali, urmărind obiectivele legitime pe care le constituie acordarea unei compensații pentru viitorul lucrătorilor disponibilizați și ajutorul la reinserția lor profesională, ținând cont de necesitatea unei juste repartizări a unor mijloace financiare limitate, au omis să țină cont de elemente pertinente care privesc în special lucrătorii cu handicap grav.

77 Astfel, articolul 8 alineatul 1 litera c) din TV SozSich are ca efect aducerea unei atingeri excesive intereselor legitime ale lucrătorilor cu handicap grav și excedează astfel ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor de politică socială urmărite de partenerii sociali germani.

78 În consecință, diferența de tratament care rezultă din această dispoziție din TV SozSich nu poate fi justificată pe baza articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78.

79 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, se impune să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că, într-o cauză precum litigiul principal, se opune dispozițiilor unei convenții colective care prevăd încetarea plății unui ajutor de tranziție, acordat în vederea garantării unui venit decent unui lucrător care și-a pierdut locul de muncă și până când acesta dispune de dreptul la o pensie pentru limită de vârstă în temeiul regimului legal de asigurări de pensii, atunci când acest lucrător îndeplinește condițiile pentru a beneficia de o pensie anticipată prevăzută pentru persoanele cu handicap grav în temeiul acestui regim.

Cu privire la cheltuielile de judecată

80 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, 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 alineatul (2) 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 interpretat în sensul că, într-o cauză precum litigiul principal, se opune dispozițiilor unei convenții colective care prevăd încetarea plății unui ajutor de tranziție, acordat în vederea garantării unui venit decent unui lucrător care și-a pierdut locul de muncă și până când acesta dispune de dreptul la o pensie pentru limită de vârstă în temeiul regimului legal de asigurări de pensii, atunci când acest lucrător îndeplinește condițiile pentru a beneficia de o pensie anticipată prevăzută pentru persoanele cu handicap grav în temeiul acestui regim.

Semnături