HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

17 decembrie 2015*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 2006/54/CE — Egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă — Concediere discriminatorie — Articolul 18 — Despăgubiri sau măsuri reparatorii pentru prejudiciul suferit efectiv — Caracter disuasiv — Articolul 25 — Sancțiuni — Daune interese punitive”

În cauza C-407/14,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba (instanța pentru litigii de muncă nr. 1 din Cordoba, Spania), prin decizia din 1 august 2014, primită de Curte la 27 august 2014, în procedura

María Auxiliadora Arjona Camacho

împotriva

Securitas Seguridad España SA,

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul L. Bay Larsen, președintele Camerei a treia, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a patra, domnii J. Malenovský, M. Safjan (raportor), doamnele A. Prechal și K. Jürimäe, judecători,

avocat general: domnul P. Mengozzi,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Arjona Camacho, de R. Alcaide Aranda, abogado;

— pentru guvernul spaniol, de L. Banciella Rodríguez-Miñón și de A. Rubio González Alejandro, în calitate de agenți;

— pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;

— pentru guvernul Regatului Unit, de J. Kraehling, în calitate de agent, asistată de A. Bates, barrister;

— pentru Comisia Europeană, de D. Roussanov și de E. Adsera Ribera, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: spaniola.

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 3 septembrie 2015,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 18 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Arjona Camacho, pe de o parte, și Securitas Seguridad España SA (denumită în continuare „Securitas Seguridad España”), pe de altă parte, în legătură cu acordarea unor daune interese punitive în favoarea doamnei Arjona Camacho în urma concedierii sale, care constituie o discriminare pe criteriul sexului.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 76/207/CEE

3 În versiunea sa originală, articolul 6 din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164) prevedea:

„Statele membre introduc în ordinile lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărei persoane care se consideră lezată prin neaplicarea în raport cu ea a principiului egalității de tratament, în înțelesul articolelor 3, 4 și 5, să își realizeze drepturile pe cale judiciară, după ce a recurs, eventual, la alte autorități competente.”

4 Directiva 76/207 a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 (JO L 269, p. 15, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 143). Potrivit considerentului (18) al Directivei 2002/73:

„Curtea de Justiție a hotărât că, pentru a fi eficient, principiul egalității de tratament presupune că, ori de câte ori este încălcat, compensația acordată lucrătorului discriminat trebuie să corespundă prejudiciului suferit. Aceasta a precizat, de asemenea, că stabilirea unui plafon maxim prealabil poate împiedica compensarea eficientă și că nu este permisă excluderea acordării de despăgubiri pentru a repara prejudiciul suferit.”

5 Articolul 6 din Directiva 76/207 a fost modificat prin Directiva 2002/73 după cum urmează:

„(1) Statele membre se asigură că procedurile judiciare și administrative, inclusiv, dacă se consideră potrivit, procedurile de conciliere care urmăresc asigurarea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă, sunt accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate de neaplicarea în cazul lor a principiului egalității de tratament, chiar după încetarea discriminării care se presupune că a avut loc.

(2) Statele membre adoptă, în ordinile lor juridice interne, măsurile necesare pentru a asigura o indemnizație sau o despăgubire reală și efectivă, în condițiile stabilite de statele membre, pentru prejudiciul suferit de o persoană în urma unei discriminări contrare articolului 3, într-un mod care este disuasiv și proporțional cu dauna suferită; această indemnizație sau despăgubire nu poate fi limitată prin stabilirea unei limite superioare prealabile, cu excepția cazurilor în care angajatorul poate dovedi că singurul prejudiciu suferit de un candidat în urma discriminării în sensul prezentei directive este refuzul de a lua în considerare cererea sa de încadrare în muncă.

[…]”

6 Directiva 2002/73 a adăugat de asemenea la Directiva 76/207 articolul 8d, care are următorul cuprins:

„Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile încălcărilor dispozițiilor de drept intern adoptate în temeiul prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestor sancțiuni.

Sancțiunile, care pot cuprinde plata compensației către victimă, trebuie să fie eficiente, proporționale și disuasive. Statele membre notifică Comisiei dispozițiile relevante, până la 5 octombrie 2005, precum și orice modificare ulterioară care le afectează, în cel mai scurt termen.”

7 Potrivit articolului 34 alineatul (1) din Directiva 2006/54, aceasta a abrogat Directiva 76/207 cu efect de la 15 august 2009.

Directiva 2006/54

8 Potrivit considerentelor (1), (33) și (35) ale Directivei 2006/54:

„(1) Directiva 76/207[…] și Directiva 86/378/CEE a Consiliului din 24 iulie 1986 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul sistemelor profesionale de securitate socială [JO L 225, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 53] au fost modificate în mare parte. […] Având în vedere faptul că se aduc noi modificări acestor directive, este necesar, pentru mai multă claritate, ca dispozițiile în cauză să facă obiectul unei reforme și să se adune într-un singur text principalele dispoziții care există în acest domeniu, precum și anumite elemente noi care decurg din jurisprudența Curții de Justiție […]

[…]

(33) S-a stabilit în mod clar de către Curtea de Justiție că, pentru a fi efectiv, principiul egalității de tratament presupune ca reparația acordată în caz de încălcare să fie suficientă în raport cu prejudiciul suferit. Prin urmare, este necesar să se excludă fixarea *a priori* a oricărui plafon maximal pentru o astfel de despăgubire, cu excepția cazului în care angajatorul poate dovedi că singura pagubă suportată de un reclamant în urma unei discriminări în sensul prezentei directive este refuzul de a i se lua în considerare cererea de încadrare în muncă.

[…]

(35) Statele membre ar trebui să instituie sancțiuni efective, proporționate și de descurajare aplicabile în cazul nerespectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.”

9 Articolul 1 din această directivă prevede:

„Prezenta directivă își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

[…]

(b) condițiile de muncă, inclusiv remunerația;

[…]

Aceasta conține, de asemenea, dispoziții ce vizează modalități de aplicare efectivă a acestui principiu prin stabilirea unor proceduri corespunzătoare."

10 Articolul 14 din directiva menționată, intitulat „Interzicerea oricărei discriminări", prevede la alineatul (1) litera (c):

„Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

[…]

(c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul [157 TFUE];"

11 Articolul 18 din aceeași directivă, intitulat „Despăgubiri sau măsuri reparatorii", prevede:

„Statele membre introduc în dreptul intern măsurile necesare pentru a se asigura că prejudiciul suferit de o persoană lezată din cauza discriminării pe criteriul sexului este efectiv reparat sau despăgubit în conformitate cu modalitățile pe care acestea le stabilesc, într-o manieră care să descurajeze o astfel de discriminare și proporțional cu prejudiciul suferit. O astfel de despăgubire sau măsură reparatorie nu poate fi limitată *a priori* de un plafon maximal, cu excepția cazului în care angajatorul poate dovedi că unica pagubă suferită de un reclamant ca urmare a discriminării în sensul prezentei directive este refuzul de a i se lua în considerare cererea de încadrare în muncă."

12 Articolul 25 din Directiva 2006/54, intitulat „Sancțiuni", are următorul cuprins:

„Statele membre determină regimul sancțiunilor aplicabile încălcărilor dispozițiilor naționale adoptate în conformitate cu prezenta directivă și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestor sancțiuni. Sancțiunile, care pot include plata de despăgubiri unei victime, trebuie să fie efective, proporționale și să fie disuasive. Statele membre notifică dispozițiile pertinente Comisiei până la 5 octombrie 2005, iar orice modificare ulterioară referitoare la acestea în cel mai scurt timp."

13 Articolul 27 din această directivă, intitulat „Cerințe minime", prevede la alineatul (1):

„Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile protecției principiului egalității de tratament decât cele care sunt prevăzute de prezenta directivă."

Dreptul spaniol

14 Articolul 10 din Legea organică 3/2007 privind egalitatea efectivă între femei și bărbați (Ley orgánica 3/2007 dea la igualdad efectiva de mujeres y hombres) din 22 martie 2007 (BOE nr. 71 din 23 martie 2007, p. 12611), intitulat „Consecințe juridice ale comportamentelor discriminatorii", prevede:

„Actele și clauzele contractuale care constituie sau determină o discriminare pe criteriul sexului se consideră a fi nule și neavenite și atrag răspunderea [autorului lor] prin intermediul unui sistem de măsuri reparatorii sau de despăgubiri reale, efective și proporționale cu prejudiciul suferit, precum și, dacă este cazul, printr-un sistem eficient și disuasiv de sancțiuni care să prevină apariția unor comportamente discriminatorii."

15 Articolul 183 din Legea 36/2011 de reglementare a instanțelor în materia dreptului social (Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social) din 10 octombrie 2011 (BOE nr. 245 din 11 octombrie 2011, p. 106584), intitulat „Despăgubiri", prevede la alineatele 1 și 2:

„1. În cazul în care hotărârea constată existența unui încălcări, instanța trebuie să se pronunțe cu privire la cuantumul daunelor interese datorate, dacă este cazul, reclamantului care a suferit discriminarea sau altă încălcare a drepturilor sale fundamentale și a libertăților sale publice, atât în funcție de prejudiciul moral legat de încălcarea dreptului fundamental, cât și de prejudiciile suplimentare care decurg din aceasta.

2. Instanța se pronunță asupra cuantumului daunelor interese, determinându-le la un nivel rezonabil atunci când stabilirea cuantumului exact este prea dificilă sau oneroasă, în vederea despăgubirii în suficientă măsură a victimei și a repunerii acesteia în situația în care se afla anterior încălcării, precum și pentru a contribui la obiectivul prevenirii prejudiciului."

Litigiul principal și întrebarea preliminară

16 La 1 iulie 2012, doamna Arjona Camacho a fost angajată de Securitas Seguridad España, în calitate de agent de securitate, pentru a lucra cu normă întreagă în cadrul unui centru de detenție pentru minori din Cordoba (Spania). Aceasta a fost concediată la 24 aprilie 2014.

17 Nefiind de acord cu concedierea, doamna Arjona Camacho a depus, la 6 mai 2014, o cerere de conciliere cu angajatorul său la Centrul de Mediere, Arbitraj și Conciliere din Cordoba. Concilierea nu a dat rezultate.

18 La 26 mai 2014, doamna Arjona Camacho a introdus la Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba (instanța pentru litigii de muncă nr. 1 din Cordoba) o acțiune în contestarea concedierii sale, susținând că aceasta trebuie declarată nulă.

19 În această privință, doamna Arjona Camacho a arătat, cu titlu principal, că concedierea sa constituia, printre altele, o discriminare pe criteriul sexului. Ea a solicitat acordarea de daune interese în valoare de 6 000 de euro pentru prejudiciul suferit.

20 Instanța de trimitere arată că reține că concedierea doamnei Arjona Camacho constituie o discriminare pe criteriul sexului și că, în hotărârea pe care o va pronunța în urma răspunsului Curții, va expune mijloacele de probă pe care se întemeiază această constatare.

21 Instanța de trimitere adaugă că hotărârea pe care o va pronunța va preciza și motivele pentru care consideră că suma de 3 000 de euro, cu titlu de daune interese, este suficientă pentru repararea integrală a prejudiciului suferit de doamna Arjona Camacho ca urmare a concedierii sale întemeiate pe criteriul sexului.

22 Cu toate acestea, instanța de trimitere ridică problema dacă, în aplicarea articolului 18 din Directiva 2006/54, potrivit căruia prejudiciul trebuie reparat sau despăgubit într-o manieră care să descurajeze, aceasta trebuie să îi acorde doamnei Arjona Camacho daune interese care depășesc despăgubirea integrală pentru prejudiciul pe care l-a suferit, sub formă de daune interese punitive, pentru a servi drept exemplu fostului său angajator, precum și altora.

23 Instanța de trimitere precizează că noțiunea „daune interese punitive” nu există în dreptul spaniol.

24 În aceste condiții, Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba (instanța pentru litigii de muncă nº 1 din Cordoba) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 18 din Directiva 2006/54, care prevede că despăgubirea victimei unei discriminări pe criteriul sexului trebuie să aibă un caracter disuasiv (precum și efectiv și proporțional cu prejudiciul suferit), poate fi interpretat în sensul că permite instanței naționale să pronunțe, cu titlu suplimentar, obligarea la plata de daune interese punitive rezonabile – cu alte cuvinte, la plata unei sume suplimentare care, deși se situează dincolo de repararea integrală a prejudiciului real suferit de victimă, să servească drept exemplu pentru alții (în plus de exemplul pe care îl constituie pentru persoana care a cauzat prejudiciul) –, cu condiția ca această sumă să nu fie disproporționată, inclusiv în situația în care noțiunea de daune interese punitive nu face parte din tradiția juridică a instanței naționale?”

Cu privire la întrebarea preliminară

25 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 18 din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că, pentru ca prejudiciul suferit de o persoană lezată din cauza unei discriminări pe criteriul sexului să fie efectiv reparat sau despăgubit într-o manieră care să descurajeze, acestei persoane trebuie să i se acorde, pe lângă daune interese cu titlu de reparație, și daune interese punitive.

26 Potrivit respectivului articol 18, statele membre introduc în dreptul intern măsurile necesare pentru a se asigura că prejudiciul suferit de o persoană lezată din cauza discriminării pe criteriul sexului este efectiv reparat sau despăgubit în conformitate cu modalitățile pe care acestea le stabilesc, într-o manieră care să descurajeze o astfel de discriminare și care să fie proporțională cu prejudiciul suferit, iar această despăgubire nu poate fi limitată *a priori* de un plafon maximal, cu excepția cazului unui refuz de a se lua în considerare o cerere de încadrare în muncă.

27 Dispoziția menționată reproduce textul articolului 6 alineatul (2) din Directiva 76/207, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73.

28 Or, astfel cum reiese din considerentul (18) al Directivei 2002/73, aceasta a modificat articolul 6 din Directiva 76/207 în scopul de a lua în considerare jurisprudența Curții și în special Hotărârile Marshall (C-271/91, EU:C:1993:335) și Draehmpaehl (C-180/95, EU:C:1997:208).

29 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul interpretării articolului 6 din Directiva 76/207, care a fost abrogată și înlocuită prin Directiva 2006/54, Curtea a arătat că statele membre sunt ținute să adopte măsurile necesare pentru a permite oricărei persoane care se consideră lezată printr-o discriminare contrară directivei menționate să își valorifice drepturile pe cale judiciară. O astfel de obligație implică necesitatea ca măsurile în cauză să fie suficient de eficiente pentru a atinge obiectivul urmărit de Directiva 76/207 și să poată fi efectiv invocate în fața instanțelor naționale de către persoanele interesate (a se vedea Hotărârea Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, punctul 22, și Hotărârea Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 43).

30 Potrivit jurisprudenței Curții, respectivul articol 6 nu impune statelor membre o anumită măsură în caz de încălcare a interdicției discriminării, ci lasă statelor membre libertatea de a alege între diferitele soluții care asigură realizarea obiectivului Directivei 76/207, în funcție de diferitele situații care pot apărea (a se vedea Hotărârea von Colson și Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, punctul 18, Hotărârea Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, punctul 23, precum și Hotărârea Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 44).

31 Totuși, măsurile apte să asigure restabilirea egalității efective a șanselor trebuie să asigure o protecție jurisdicțională efectivă și eficientă și să aibă un efect disuasiv real asupra angajatorului (a se vedea Hotărârea von Colson și Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, punctele 23 și 24, Hotărârea Draehmpaehl, C-180/95, EU:C:1997:208, punctul 25, precum și Hotărârea Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 45).

32 Astfel de imperative implică în mod necesar luarea în considerare a caracteristicilor proprii fiecărui caz de încălcare a principiului egalității. Or, în ipoteza unei concedieri discriminatorii, restabilirea situației de egalitate nu ar putea fi realizată fără o reintegrare a persoanei discriminate sau, alternativ, fără o reparație pecuniară a prejudiciului suferit (Hotărârea Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, punctul 25).

33 În sfârșit, potrivit jurisprudenței Curții, atunci când măsura reținută pentru atingerea obiectivului de a restabili egalitatea efectivă a șanselor este reparația pecuniară, aceasta trebuie să fie adecvată, în sensul că trebuie să permită compensarea integrală a prejudiciilor efectiv suferite din cauza concedierii discriminatorii, potrivit normelor naționale aplicabile (a se vedea Hotărârea Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, punctul 26, și Hotărârea Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 46).

34 În consecință, din dispozițiile articolului 6 din Directiva 76/207, atât în versiunea sa originală, cât și în versiunea sa modificată, precum și din jurisprudența Curții menționată la punctele 29-33 din prezenta hotărâre rezulta că efectul disuasiv real urmărit de respectivul articol 6 nu implica acordarea în favoarea persoanei lezate din cauza unei discriminări pe criteriul sexului a unor daune interese punitive, care depășesc repararea integrală a prejudiciilor efectiv suferite și constituie o măsură de sancționare.

35 Această constatare este confirmată de natura alternativă, în cazul unei concedieri discriminatorii, a reparării prejudiciului acordate sub formă pecuniară, astfel cum s-a indicat la punctul 32 din prezenta hotărâre.

36 După cum a arătat avocatul general la punctul 32 din concluzii, nicio schimbare substanțială nu a avut loc în dreptul Uniunii pentru ca articolul 18 din Directiva 2006/54 să facă, în această privință, obiectul unei interpretări diferite de cea a articolului 6 din Directiva 76/207.

37 Prin urmare, trebuie să se constate că, asemenea articolului 6 din Directiva 76/207 și pentru ca prejudiciul suferit din cauza unei discriminări pe criteriul sexului să fie efectiv reparat sau despăgubit într-o manieră care să descurajeze și care să fie proporțională, articolul 18 din Directiva 2006/54 impune statelor membre care aleg forma pecuniară să introducă în dreptul intern măsuri care să prevadă plata către persoana lezată a unor daune interese care să acopere integral prejudiciul suferit, potrivit modalităților pe care acestea le stabilesc, dar nu prevede plata unor daune interese punitive.

38 Pe de altă parte, articolul 25 din Directiva 2006/54 prevede că statele membre determină regimul sancțiunilor aplicabile încălcărilor dispozițiilor naționale adoptate în conformitate cu această directivă și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestor sancțiuni. Articolul menționat prevede de asemenea că sancțiunile, care „pot include plata de despăgubiri unei victime”, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive.

39 În consecință, în timp ce articolul 18 din Directiva 2006/54 urmărește să impună despăgubirea sau repararea prejudiciului suferit de persoana lezată, din modul de redactare a articolului 25 din directiva menționată rezultă că acesta conferă statelor membre posibilitatea de a adopta măsuri menite să sancționeze discriminarea pe criteriul sexului sub forma unor despăgubiri acordate victimei.

40 Astfel, articolul 25 din Directiva 2006/54 permite, dar nu impune, statelor membre să ia măsuri care să prevadă plata unor daune interese punitive victimei unei discriminări pe criteriul sexului.

41 În același sens, articolul 27 alineatul (1) din această directivă prevede că statele membre pot adopta sau pot menține dispoziții mai favorabile protecției principiului egalității de tratament decât cele care sunt prevăzute de directiva menționată.

42 În speță, instanța de trimitere arată că noțiunea „daune interese punitive” nu există în dreptul spaniol.

43 În aceste condiții, în lipsa unei dispoziții a dreptului național care să permită plata de daune interese punitive unei persoane lezate printr-o discriminare pe criteriul sexului, articolul 25 din Directiva 2006/54 nu prevede că instanța națională poate pronunța ea însăși obligarea autorului acestei discriminări la astfel de daune interese.

44 Trebuie adăugat că, presupunând că un stat membru decide să adopte măsuri care permit să se acorde daune interese punitive persoanei discriminate, sarcina de a stabili criteriile care permit determinarea întinderii sancțiunii revine ordinii juridice interne a fiecărui stat membru, cu condiția să fie respectate principiile echivalenței și efectivității (a se vedea prin analogie Hotărârea Manfredi și alții, C-295/04-C-298/04, EU:C:2006:461, punctul 92, Hotărârea Donau Chemie și alții, C-536/11, EU:C:2013:366, punctele 25-27, precum și Hotărârea Hirmann, C-174/12, EU:C:2013:856, punctul 40).

45 Având în vedere considerațiile de mai sus, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 18 din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că, pentru ca prejudiciul suferit din cauza unei discriminări pe criteriul sexului să fie efectiv reparat sau despăgubit într-o manieră care să descurajeze și care să fie proporțională, acest articol impune statelor membre care aleg forma pecuniară să introducă în dreptul intern, potrivit modalităților pe care acestea le stabilesc, măsuri care să prevadă plata către persoana lezată a unor daune interese care să acopere integral prejudiciul suferit.

Cu privire la cheltuielile de judecată

46 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 patra) declară:

Articolul 18 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă trebuie interpretat în sensul că, pentru ca prejudiciul suferit din cauza unei discriminări pe criteriul sexului să fie efectiv reparat sau despăgubit într-o manieră care să descurajeze și care să fie proporțională, acest articol impune statelor membre care aleg forma pecuniară să introducă în dreptul intern, potrivit modalităților pe care acestea le stabilesc, măsuri care să prevadă plata către persoana lezată a unor daune interese care să acopere integral prejudiciul suferit.

Semnături