HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

7 iunie 2012*

„Directiva 2000/78/CE — Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Tratament diferențiat pe motive de vârstă — Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene — Principii generale de drept al Uniunii — Convenție colectivă — Neluarea în considerare, pentru clasificarea membrilor personalului civil navigant al unei companii aeriene în grila de remunerație, a experienței profesionale dobândite în cadrul altei companii aparținând aceluiași grup de întreprinderi — Clauză contractuală”

În cauza C-132/11,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Oberlandesgericht Innsbruck (Austria), prin decizia din 9 martie 2011, primită de Curte la 18 martie 2011, în procedura

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

împotriva

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul J. N. Cunha Rodrigues, președinte de cameră, domnii U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (raportor) și C. G. Fernlund, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH, de A. Grundei, Rechtsanwalt;

— pentru guvernul austriac, de C. Pesendorfer, în calitate de agent;

— pentru Comisia Europeană, de V. Kreuschitz și de J. Enegren, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: germana.

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 21 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) și a articolelor 1, 2 și 6 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 L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (denumită în continuare „Tyrolean Airways”), pe de o parte, și Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (comitetul de întreprindere al acestei companii aeriene, denumit în continuare „Betriebsrat”), pe de altă parte, cu privire la interpretarea convenției colective aplicabile personalului civil navigant al Tyrolean Airways, în versiunea aplicabilă în acțiunea principală (denumită în continuare „convenția colectivă a Tyrolean Airways”), și, în special, cu privire la aspectul luării în considerare a perioadelor de serviciu îndeplinite în cadrul celorlalte două filiale ale grupului Austrian Airlines (denumit în continuare „grupul”), și anume Austrian Airlines AG (denumită în continuare „Austrian Airlines”) și Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (denumită în continuare „Lauda Air”).

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

3 Articolele 1 și 2 din Directiva 2000/78 au următorul cuprins:

„*Articolul 1*

Obiectivul

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.

Articolul 2

Conceptul de discriminare

(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):

[...]

(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 [...]

[...]

[...]”

4 Articolul 3 din Directiva 2000/78, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede la alineatul (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:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

[...]

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

[...]”

5 Articolul 6 din Directiva 2000/78, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”, prevede la alineatul (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;

(b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

[...]”

6 Conform articolului 16 litera (b) din Directiva 2000/78, statele membre iau măsurile necesare „declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective”.

Reglementarea austriacă

7 Tyrolean Airways și Lauda Air sunt două filiale ale Austrian Airlines, deținute în proporție de 100 % de aceasta.

8 Fuziunea dintre Austrian Airlines și Lauda Air a intervenit pe baza unui acord al partenerilor sociali din 2003. De atunci, condițiile de încadrare în muncă a personalului navigant al acestor două companii sunt reglementate de o convenție colectivă unică, care nu prevede luarea în considerare a perioadelor de încadrare în muncă anterioare în cadrul Tyrolean Airways.

9 Raporturilor de muncă dintre Tyrolean Airways și personalul său navigant li se aplică convenția colectivă a Tyrolean Airways.

10 În anexa III la această convenție colectivă, intitulată „Stabilirea salariilor/schema categoriilor de încadrare în muncă”, punctul 1, intitulat „Dispoziții generale”, prevede că personalul navigant se clasifică în categoria A sau în categoria B. Punctul 1 alineatul 7 precizează că „[t]recerea din categoria A în categoria B intervine la împlinirea a trei ani de vechime în muncă, cu alte cuvinte, exact la trei ani după recrutarea salariatului ca membru al personalului civil navigant” (în continuare „clauza în litigiu din convenția colectivă a Tyrolean Airways”).

11 Din decizia de trimitere reiese că convenția colectivă a Tyrolean Airways nu menționează dacă termenul „recrutare” se referă la recrutarea de către Tyrolean Airways sau, mai general, de către una dintre cele trei companii ale grupului. Dispozițiile referitoare la domeniul de aplicare *ratione personae* al acestei convenții colective precizează numai că aceasta se aplică personalului navigant al Tyrolean Airways.

12 Punctul 3 din anexa III la convenția colectivă a Tyrolean Airways, intitulat „Tabelul cu remunerațiile personalului navigant”, conține la alineatele 4 și 5 un tabel cu remunerațiile personalului civil navigant și un tabel cu remunerațiile specific personalului civil navigant care are cel puțin trei ani de experiență.

13 Punctul 2.2 din convenția colectivă privind personalul navigant al Austrian Airlines prevede:

„În cazul trecerii într-o categorie de încadrare în muncă superioară, clasificarea se face:

[...]

2.2. în cazul personalului civil navigant

2.2.1.
din categoria de încadrare în muncă drept personal civil navigant junior fără diplomă în categoria de încadrare în muncă drept personal civil navigant junior cu diplomă.

Schimbarea de categorie intervine după trecerea unui examen de diplomă, cel mai devreme, totuși, după trei ani de vechime în muncă. Salariatul este ulterior clasificat în al patrulea an de vechime, cu diplomă.”

14 Contractele de muncă ale personalului civil navigant al Tyrolean Airways conțin în mod obișnuit, la punctul 8, următoarea clauză:

„Prin data de intrare în funcție, de fiecare dată când aceasta este pertinentă pentru aplicarea unei reglementări sau a unui drept, se înțelege data intrării în funcție în cadrul Tyrolean Airways.”

15 Reiese din dosar că membrii personalului civil navigant trebuie să urmeze o formare de șase-opt săptămâni înainte de a fi operaționali pentru primul lor zbor. Formarea cuprinde o parte generală și o parte specializată, adaptată tipului de avion la care membrul personalului va fi afectat. Atunci când un membru al personalului civil navigant a fost deja angajat la o altă companie membră a grupului într-un post identic, perioada de formare este redusă la patru săptămâni. Această formare cu durată mai scurtă are drept scop să formeze personalul cu privire la specificitățile avioanelor utilizate de companie.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

16 Printr-o acțiune introdusă la 27 iulie 2010 în fața Landesgericht Innsbruck, Betriebsrat a solicitat să se considere că membrii personalului civil navigant angajați de Tyrolean Airways, care, conform punctului 3.5 din anexa III la convenția colectivă a Tyrolean Airways, au dobândit o experiență cu o durată totală de cel puțin trei ani ca membri ai personalului civil navigant al Tyrolean Airways și/sau al Austrian Airlines sau al Lauda Air, trebuie clasificați în categoria de încadrare în muncă B.

17 Prin hotărârea din 10 decembrie 2010, această instanță a admis acțiunea și a considerat că punctul 1.7 din anexa III la convenția colectivă menționată trebuie interpretat în sensul că „[t]recerea din categoria A în categoria B intervine la împlinirea a trei ani de vechime în muncă în cadrul grupului, cu alte cuvinte, exact la trei ani după recrutarea ca membru al personalului civil navigant în cadrul grupului”.

18 Sesizată în apel de Tyrolean Airways, instanța de trimitere consideră că competențele și cunoștințele pe care personalul le dobândește în cadrul celor trei companii aeriene care aparțin grupului sunt identice din punctul de vedere al conținutului. Potrivit acestei instanțe, activitățile exercitate de personalul civil navigant în cadrul acestor companii sunt cvasiidentice. Acestea s-ar distinge numai prin faptul că amplasarea bucătăriei variază în funcție de avionul utilizat, precum și prin mici diferențe datorate specificităților fiecărui avion în ceea ce privește manevrele care trebuie efectuate în zbor de personalul navigant.

19 Instanța menționată consideră că clauza în litigiu din convenția colectivă a Tyrolean Airways și, prin urmare, clauza care figurează în mod obișnuit la punctul 8 din contractele de muncă ale personalului civil navigant al Tyrolean Airways constituie o discriminare pe motive de vârstă, din cauza faptului că instituie o diferență în funcție de vârsta la care membrul personalului civil navigant a dobândit competențele și cunoștințele impuse de Tyrolean Airways. Desigur, conform jurisprudenței Curții, consecințele juridice ale nerespectării drepturilor fundamentale sunt definite de dreptul național, însă, făcând o paralelă cu cauze referitoare la acordurile anticoncurențiale, instanța de trimitere ia în considerare eventualitatea unui motiv de nulitate absolută.

20 În aceste condiții, Oberlandesgericht Innsbruck a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Dreptul Uniunii în vigoare în prezent, în special articolul 21 din [cartă] [coroborat cu articolul 6 alineatul (1) TUE], principiul general de drept al Uniunii [articolul 6 alineatul (3) TUE] privind interzicerea discriminării pe motiv de vârstă și articolele 1, 2 și 6 din Directiva [2000/78], se opune unei dispoziții naționale dintr-o convenție colectivă care discriminează în mod indirect lucrătorii mai în vârstă prin faptul că, pentru clasificarea în categoriile de încadrare în muncă prevăzute în convenția colectivă a [Tyrolean Airways] și, prin urmare, pentru stabilirea nivelului remunerației, ia în considerare numai competențele și cunoștințele dobândite în calitate de membru al personalului civil navigant al unei anumite companii aeriene, nu și competențele și cunoștințele cu conținut identic pe care aceste persoane le-au dobândit în cadrul altei companii aeriene aparținând aceluiași grup? Această constatare este aplicabilă, dacă este cazul, și contractelor de muncă încheiate înainte de 1 decembrie 2009?

2) O instanță națională poate, prin analogie cu Hotărârea din 5 februarie 2004, Rieser Internationale Transporte (C-157/02, Rec., p. I-1477) și cu jurisprudența din cauzele privind acorduri anticoncurențiale, precum Hotărârea din 25 noiembrie 1971, Béguelin Import (22/71, Rec., p. 949), să declare nulă în parte, în temeiul efectului orizontal direct al drepturilor fundamentale ale Uniunii, și să renunțe la aplicarea unei clauze dintr-un contract individual de muncă ce încalcă în mod indirect articolul 21 din [cartă], principiul fundamental de drept al Uniunii privind interzicerea discriminării pe motiv de vârstă și/sau articolele 1, 2 și 6 din Directiva [2000/78]?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

21 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă dreptul Uniunii, în special articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții dintr-o convenție colectivă care, pentru clasificarea în categoriile de

încadrare în muncă prevăzute în aceasta din urmă și, prin urmare, pentru stabilirea nivelului remunerației, ia în considerare numai experiența profesională dobândită în calitate de membru al personalului civil navigant al unei anumite companii aeriene, nu și experiența cu conținut identic dobândită la o altă companie aeriană aparținând aceluiași grup de întreprinderi.

22 Astfel cum rezultă din jurisprudență, în cazul în care adoptă măsuri care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, care concretizează, în domeniul încadrării în muncă și al muncii, principiul nediscriminării pe motive de vârstă, partenerii sociali trebuie să acționeze cu respectarea acestei directive (Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, Rep., p. I-8003, punctul 48 și jurisprudența citată).

23 În aceste condiții, prima întrebare trebuie analizată numai din punctul de vedere al Directivei 2000/78.

24 Clauza în litigiu din convenția colectivă a Tyrolean Airways prevede că trecerea din categoria de încadrare în muncă A în categoria de încadrare în muncă B intervine la împlinirea a trei ani de vechime. Această dispoziție afectează astfel determinarea categoriei de încadrare în muncă în care sunt plasați lucrătorii la recrutarea lor în cadrul acestei companii. Pe cale de consecință, aceasta afectează și remunerarea lor. O reglementare de această natură trebuie considerată ca stabilind reguli privind condițiile de acces la încadrarea în muncă, de recrutare și de remunerare, în sensul articolului 3 alineatul (1) literele (a) și (c) din Directiva 2000/78.

25 Așadar, trebuie să se considere că Directiva 2000/78 se aplică unei situații precum cea care a generat litigiul principal.

26 În procedura principală, Betriebsrat a arătat că membrii personalului civil navigant al companiilor în cauză care fac dovada mai multor ani de experiență profesională în cadrul grupului, în cazul recrutării de către Tyrolean Airways, ar fi retrogradați în categoria de încadrare în muncă A.

27 Prima întrebare pare să se bazeze pe premisa potrivit căreia o discriminare pe motive de vârstă ar putea rezulta din lipsa luării în considerare, în temeiul clauzei în litigiu din convenția colectivă a Tyrolean Airways, a perioadelor de serviciu efectuate în cadrul celorlalte companii ale grupului.

28 Trebuie amintit cu privire la acest aspect că reiese din articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78 coroborat cu articolul 1 din aceasta că, în sensul acestei directive, principiul egalității de tratament impune absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate, printre altele, pe vârstă. În plus, din articolul 2 alineatul (2) litera (b) din directiva menționată reiese că, în sensul acesteia, o discriminare indirectă pe motive de vârstă 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 vârstă în raport cu altă persoană, 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.

29 Or, deși o dispoziție precum cea al cărei conținut este expus la punctul 21 din prezenta hotărâre poate avea drept consecință un tratament diferențiat în funcție de data recrutării de către angajatorul în cauză, o astfel de diferență nu este, direct sau indirect, întemeiată pe vârstă, nici pe un eveniment legat de vârstă. Astfel, experiența dobândită eventual de un membru al personalului civil navigant în cadrul altei companii a aceluiași grup de întreprinderi nu este luată în considerare la clasificarea în grupe, independent de vârsta acestui membru al personalului la momentul recrutării sale. Dispoziția menționată se întemeiază, prin urmare, pe un criteriu care nu este legat nici în mod indisociabil (a se vedea *a contrario* Hotărârea din 12 octombrie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Rep., p. I-9343, punctul 23), nici în mod indirect de vârsta salariaților, chiar dacă nu este exclus ca aplicarea criteriului în litigiu, în anumite cazuri particulare, să poată avea drept consecință pentru membrii

personalului civil navigant o trecere din categoria de încadrare în muncă A în categoria de încadrare în muncă B la o vârstă mai avansată decât cea a membrilor personalului care au dobândit o experiență echivalentă în cadrul Tyrolean Airways.

30 În aceste condiții, nu se poate considera că clauza în litigiu din convenția colectivă a Tyrolean Airways instituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă, în sensul dispozițiilor coroborate ale articolului 1 și ale articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78.

31 Din considerațiile care precedă rezultă că la prima întrebare trebuie să se răspundă că articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei dispoziții dintr-o convenție colectivă care, pentru clasificarea în categoriile de încadrare în muncă prevăzute în aceasta din urmă și, prin urmare, pentru stabilirea nivelului remunerației, ia în considerare numai experiența profesională dobândită în calitate de membru al personalului civil navigant al unei anumite companii aeriene, nu și experiența cu conținut identic dobândită în cadrul unei alte companii aeriene aparținând aceluiași grup de întreprinderi.

Cu privire la a doua întrebare

32 Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare, nu este necesar să se răspundă la a doua întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

Articolul 2 alineatul (2) litera (b) 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 nu se opune unei dispoziții dintr-o convenție colectivă care, pentru clasificarea în categoriile de încadrare în muncă prevăzute în aceasta din urmă și, prin urmare, pentru stabilirea nivelului remunerației, ia în considerare numai experiența profesională dobândită în calitate de membru al personalului civil navigant al unei anumite companii aeriene, nu și experiența cu conținut identic dobândită în cadrul unei alte companii aeriene aparținând aceluiași grup de întreprinderi.

Semnături