Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

19 aprilie 2016*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene — Directiva 2000/78/CE — Principiul nediscriminării pe motive de vârstă — Reglementare națională contrară unei directive — Posibilitatea unui particular de a pune în discuție răspunderea statului pentru încălcarea dreptului Uniunii — Litigiu între particulari — Evaluare comparativă a diferitor drepturi și principii — Principiile securității juridice și protecției încrederii legitime — Rolul instanței naționale”

În cauza C-441/14,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Højesteret (Curtea Supremă, Danemarca), prin decizia din 22 septembrie 2014, primită de Curte la 24 septembrie 2014, în procedura

Dansk Industri (DI), acționând pentru Ajos A/S,

împotriva

Succesorilor lui Karsten Eigil Rasmussen,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnul A. Tizzano, vicepreședinte, doamna R. Silva de Lapuerta și domnii T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Arabadjiev și F. Biltgen (raportor), președinți de cameră, domnii J. Malenovský, E. Levits și J.-C. Bonichot, doamna M. Berger și domnii E. Jarašiūnas și C. Vajda, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 7 iulie 2015,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Dansk Industri (DI), acționând pentru Ajos A/S, de M. Eisensee, advokat;

— pentru succesorii lui Karsten Eigil Rasmussen, de A. Andersen, advokat;

— pentru guvernul danez, de J. Bering Liisberg și de M. Wolff, în calitate de agenți;

— pentru guvernul german, de B. Beutler, în calitate de agent;

* Limba de procedură: daneza.

— pentru guvernul olandez, de M. Bulterman și de M. Gijzen, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de M. Clausen și de D. Martin, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 25 noiembrie 2015,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea, pe de o parte, a articolului 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a), precum și a articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7) și, pe de altă parte, a principiului nediscriminării pe motive de vârstă, precum și a principiilor securității juridice și protecției încrederii legitime.

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Dansk Industri (DI), acționând pentru Ajos A/S (denumită în continuare „Ajos”), pe de o parte, și avânzii cauză succesorali ai domnului Rasmussen, pe de altă parte, în legătură cu refuzul Ajos de a acorda domnului Rasmussen o indemnizație de concediere.

Cadrul juridic

Directiva 2000/78

3 Potrivit articolului 1 din Directiva 2000/78, aceasta 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”.

4 Articolul 2 din această directivă prevede:

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

[…]”

5 Articolul 6 din directiva menționată are următorul cuprins:

„(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;

[…]

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.”

Dreptul danez

6 Legea privind raporturile juridice dintre angajatori și angajați [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)], în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumită în continuare „Legea privind angajații”), cuprinde la articolul 2a următoarele dispoziții referitoare la indemnizația specială de concediere:

„1. În cazul concedierii unui angajat care a fost încadrat în muncă în mod neîntrerupt în aceeași întreprindere timp de 12 ani, de 15 ani sau de 18 ani, la data încetării raportului de muncă, angajatorul achită angajatului echivalentul a unu, a două sau, respectiv, a trei salarii lunare.

2. Dispozițiile de la alineatul 1 nu sunt aplicabile în cazul în care, la data încetării raportului de muncă, angajatul va primi o pensie pentru limită de vârstă în cadrul sistemului general de pensii.

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

4. Dispozițiile de la alineatul 3 nu se aplică în cazul în care o convenție colectivă reglementează, la data de 1 iulie 1996, problema reducerii sau a încetării indemnizației de concediere ca urmare a pensiei pentru limită de vârstă plătite de angajator.

5. Dispozițiile de la alineatul 1 se aplică *mutatis mutandis* în caz de concediere abuzivă.”

7 Instanța de trimitere precizează că Regatul Danemarcei a transpus Directiva 2000/78 prin Legea nr. 253 de modificare a legii privind printre altele interzicerea discriminării pe piața muncii (lov nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.) din 7 aprilie 2004 și prin Legea nr. 1417 de modificare a legii privind printre altele interzicerea discriminării pe piața muncii (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v) din 22 decembrie 2004.

8 Articolul 1 din Legea nr. 253 din 7 aprilie 2004 menționată, cu modificările ulterioare (denumită în continuare „Legea antidiscriminare”), prevede la alineatul 1:

„În sensul prezentei legi, prin discriminare se înțelege orice act de discriminare directă sau indirectă pe motive de rasă, culoare, religie sau convingeri, opinii politice, orientare sexuală, vârstă, handicap, cetățenie sau apartenență la un anumit grup social sau etnic.”

9 Articolul 2 alineatul 1 din Legea antidiscriminare prevede:

„Angajatorul nu poate aplica măsuri discriminatorii împotriva angajaților sau candidaților la posturile disponibile în caz de angajare, concediere, transfer sau promovare ori în legătură cu condițiile de remunerare sau de muncă.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

10 Domnul Rasmussen a fost concediat la data de 25 mai 2009 de Ajos, angajatorul său, la vârsta de 60 de ani. Câteva zile mai târziu, și-a dat demisia și, de comun acord cu Ajos, a stabilit că își va părăsi locul de muncă la sfârșitul lunii iunie 2009. Ulterior, a fost angajat de o altă întreprindere.

11 Instanța de trimitere arată că domnul Rasmussen, care a fost angajatul Ajos de la 1 iunie 1984, avea dreptul, în principiu, la o indemnizație de concediere egală cu trei salarii lunare în temeiul articolului 2a alineatul 1 din Legea privind angajații. Totuși, dat fiind că, la momentul încetării raportului său de muncă, acesta împlinise vârsta de 60 de ani și că avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă datorată de angajator în temeiul unui sistem la care aderase înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani, prevederile articolului 2a alineatul 3 din legea menționată, astfel cum au fost interpretate într-o jurisprudență națională constantă, nu îi permiteau să solicite o asemenea indemnizație, chiar dacă a rămas pe piața muncii după încetarea raportului de muncă cu Ajos.

12 În luna martie 2012, sindicatul Dansk Formands Forening a intentat, în numele domnului Rasmussen, o acțiune împotriva Ajos pentru a obține plata indemnizației de concediere egală cu trei salarii lunare, astfel cum prevede articolul 2a din Legea privind angajații. În această privință, sindicatul menționat s-a întemeiat pe Hotărârea Curții din 12 octombrie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

13 La 14 ianuarie 2014, Sø- og Handelsretten (Tribunalul Maritim și Comercial) a admis cererea formulată în numele domnului Rasmussen, reprezentat de la acel moment de succesorii săi în drepturi, și prin care se solicita obținerea plății indemnizației de concediere în discuție. Această instanță a statuat că din Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) reiese că articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații este contrar Directivei 2000/78 și a constatat că interpretării naționale anterioare a articolului 2a menționat i se opune principiul general, consacrat de dreptul Uniunii, privind interzicerea discriminării pe motive de vârstă.

14 Ajos a declarat apel împotriva acestei hotărâri la Højesteret (Curtea Supremă) arătând că o interpretare a articolului 2a alineatul 3 din Legea privind angajații care ar fi conformă cu dispozițiile interpretate în Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) ar fi totuși *contra legem*. Ea susține de asemenea că aplicarea unei norme atât de clare și de lipsite de ambiguitate precum cea prevăzută la articolul 2a alineatul 3 din legea menționată nu poate fi înlăturată în temeiul principiului general al dreptului Uniunii privind interzicerea discriminării pe motive de vârstă, cu riscul încălcării principiilor protecției încrederii legitime și securității juridice.

15 Amintind că, în speță, este vorba despre un litigiu între particulari, în cadrul căruia nu ar fi posibil să se recunoască un efect direct dispozițiilor Directivei 2000/78, și că unei interpretări a articolului 2a alineatul (3) din Legea privind angajații care ar fi conformă cu dreptul Uniunii i s-ar opune

jurisprudența națională, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă principiul de drept al Uniunii privind interzicerea discriminării pe motive de vârstă poate fi invocat de un angajat împotriva angajatorului său privat pentru a-l constrânge pe acesta din urmă să plătească o indemnizație de concediere prevăzută de dreptul danez, în condițiile în care angajatorul menționat, în conformitate cu dreptul național, ar fi scutit de această plată. Astfel, în prezenta cauză, s-ar pune de asemenea problema de a stabili măsura în care un principiu nescris al dreptului Uniunii se poate opune ca un angajator privat să se prevaleze de o dispoziție legislativă națională contrară principiului amintit.

16 Instanța de trimitere apreciază că, pentru a efectua această examinare, este necesar să se stabilească dacă principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă are același conținut și același domeniu de aplicare precum Directiva 2000/78 sau dacă respectiva directivă prevede în această privință o protecție mai extinsă împotriva discriminărilor întemeiate pe vârstă.

17 În cazul în care directiva nu ar acorda o protecție mai extinsă decât principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă, s-ar pune de asemenea problema dacă acest principiu poate fi aplicat, astfel cum ar reieși din Hotărârile Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) și Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), în mod direct în raporturile dintre particulari și în ce mod aplicarea directă a principiului menționat trebuie evaluată comparativ cu principiul securității juridice, precum și cu corolarul său, principiul protecției încrederii legitime.

18 Pe de altă parte, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă, într-o situație precum cea din cauza pendinte în fața sa, dreptul Uniunii permite unei instanțe naționale să efectueze o evaluare comparativă între principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă, pe de o parte, și principiul securității juridice, precum și principiul protecției încrederii legitime, pe de altă parte, și să concluzioneze că principiul securității juridice trebuie să prevaleze asupra principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă, astfel încât angajatorul este, în conformitate cu dreptul național, scutit de obligația de plată a indemnizației de concediere.

19 În această privință, instanța de trimitere ridică de asemenea problema dacă împrejurarea că angajatul poate, dacă este cazul, să solicite o indemnizație din partea statului danez ca urmare a incompatibilității legislației daneze cu dreptul Uniunii poate fi luată în considerare în cadrul unei astfel de evaluări comparative.

20 În aceste condiții, Højesteret (Curtea Supremă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Principiul general al dreptului Uniunii privind interzicerea discriminării pe motive de vârstă se opune unei reglementări precum legislația daneză, potrivit căreia angajații nu au dreptul la indemnizație de concediere dacă pot solicita o pensie pentru limită de vârstă finanțată de angajatorul lor în cadrul unui sistem de pensii la care au aderat înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani, independent de faptul că aleg să rămână pe piața muncii sau să se pensioneze?

2) Este compatibil cu dreptul Uniunii ca o instanță daneză, în cadrul unui litigiu între un angajat și un angajator privat privind plata unei indemnizații de concediere de la care angajatorul este scutit în temeiul dreptului național, astfel cum a fost descris la prima întrebare, această scutire nefiind însă compatibilă cu principiul general al dreptului Uniunii privind interzicerea discriminării pe motive de vârstă, să pună în balanță, pe de o parte, principiul respectiv și efectul direct al acestuia și, pe de altă parte, principiul securității juridice și principiul conex al protecției încrederii legitime și, în urma realizării acestei puneri în balanță, instanța respectivă să concluzioneze că principiul securității juridice trebuie să prevaleze asupra principiului interzicerii discriminării pe motive de vârstă, ceea ce, în temeiul dreptului național, ar avea ca rezultat scutirea angajatorului de la plata indemnizației de concediere? De asemenea, se solicită îndrumări cu privire la aspectul dacă

posibilitatea angajatului de a pretinde, în funcție de împrejurări, despăgubiri din partea statului ca urmare a incompatibilității legislației daneze cu dreptul Uniunii are un impact asupra faptului dacă se poate lua în considerare o astfel de punere în balanță.”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

21 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere, sesizată cu un litigiu între particulari, solicită să se stabilească, în esență, dacă principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care privează un angajat de dreptul de a beneficia de o indemnizație de concediere întrucât acesta din urmă poate solicita o pensie pentru limită de vârstă datorată de angajator în temeiul unui sistem de pensii la care angajatul respectiv a aderat înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani, independent de faptul că acesta alege să rămână pe piața muncii sau să se pensioneze.

22 Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie amintit în primul rând că principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă, pe care Directiva 2000/78 îl concretizează, astfel cum reiese din considerentele (1) și (4) ale directivei menționate, își are originea în diferite instrumente internaționale și în tradițiile constituționale comune statelor membre (a se vedea Hotărârea Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punctul 74, precum și Hotărârea Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punctele 20 și 21). Reiese de asemenea din jurisprudența Curții că principiul respectiv, consacrat în prezent la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, trebuie considerat un principiu general al dreptului Uniunii (a se vedea Hotărârea Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punctul 75, și Hotărârea Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 21).

23 Este necesar să se precizeze în continuare că, din moment ce Directiva 2000/78 nu consacră ea însăși principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă, ci doar concretizează acest principiu în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă, conținutul protecției conferite prin această directivă nu îl depășește pe cel acordat de respectivul principiu. Legiuitorul Uniunii Europene a intenționat, prin adoptarea directivei amintite, să definească un cadru mai precis, destinat să faciliteze punerea în aplicare concretă a principiului egalității de tratament și, în special, să stabilească diferite posibilități de derogare de la principiul menționat prin încadrarea acestora prin intermediul unei definiții mai clare a domeniului lor de aplicare.

24 În sfârșit, trebuie adăugat că, pentru ca principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă să se aplice unei situații precum cea în discuție în litigiul principal, este, în plus, necesar ca această situație să intre în sfera interzicerii discriminărilor pe care Directiva 2000/78 o prevede.

25 În această privință, este suficient să se amintească faptul că, astfel cum Curtea a statuat deja, prin excluderea cu titlu general de la beneficiul indemnizației speciale de concediere a unei întregi categorii de lucrători, articolul 2a alineatul 3 din Legea privind angajații afectează condițiile de concediere a lucrătorilor în cauză, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 (Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punctul 21). Rezultă că reglementarea națională în discuție în litigiul principal se situează în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii și, pe cale de consecință, în cel al principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă.

26 În aceste condiții și având în vedere împrejurarea că Curtea a statuat deja că articolul 2 și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea vizată în prezenta cerere de decizie preliminară, în temeiul căreia lucrătorii care pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă plătită de angajatorul lor în temeiul unui sistem de pensii la care au aderat înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani nu pot obține, exclusiv pentru acest

motiv, o indemnizație specială de concediere menită să favorizeze reintegrarea profesională a lucrătorilor care au o vechime în muncă în cadrul întreprinderii mai mare de 12 ani (Hotărârea Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punctul 49), același lucru este valabil și în privința principiului fundamental al egalității de tratament, în raport cu care principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă nu constituie decât o expresie specifică.

27 Având în vedere considerațiile ce precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în Directiva 2000/78, trebuie interpretat în sensul că se opune, și într-un litigiu între particulari, unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care privează un angajat de dreptul de a beneficia de o indemnizație de concediere întrucât acesta din urmă poate solicita o pensie pentru limită de vârstă datorată de angajator în temeiul unui sistem de pensii la care angajatul respectiv a aderat înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani, independent de faptul că acesta alege să rămână pe piața muncii sau să se pensioneze.

Cu privire la a doua întrebare

28 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că permite unei instanțe naționale sesizate cu un litigiu între particulari, atunci când se stabilește că dispoziția națională relevantă este contrară principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă, să evalueze comparativ principiul menționat cu principiile securității juridice și protecției încrederii legitime și să concluzioneze că trebuie să dea întâietate celor din urmă în detrimentul celui dintâi. În acest context, instanța de trimitere ridică de asemenea problema dacă, în cadrul acestei evaluări comparative, poate sau trebuie să țină seama de faptul că statele membre au obligația de a repara prejudiciul cauzat particularilor prin transpunerea incorectă a unei directive precum Directiva 2000/78.

29 În această privință, trebuie amintită în primul rând jurisprudența constantă potrivit căreia, atunci când instanțele naționale trebuie să soluționeze un litigiu între particulari în care se dovedește că reglementarea națională în cauză este contrară dreptului Uniunii, instanțelor menționate le revine atribuția de a asigura protecția juridică a drepturilor pe care justițiabilii le au în temeiul dispozițiilor dreptului Uniunii și de a garanta efectul deplin al acestor dispoziții (a se vedea în acest sens Hotărârea Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctul 111, precum și Hotărârea Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 45).

30 Deși este adevărat că, în ceea ce privește un litigiu între particulari, Curtea a statuat în mod constant că o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, nu poate fi invocată ca atare împotriva sa (a se vedea printre altele Hotărârea Marshall, 152/84, EU:C:1986:84, punctul 48, Hotărârea Faccini Dori, C-91/92, EU:C:1994:292, punctul 20, precum și Hotărârea Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctul 108), totuși Curtea s-a pronunțat în mod repetat în sensul că obligația statelor membre, care rezultă dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații se impun tuturor autorităților statelor membre, inclusiv autorităților judiciare în cadrul competențelor acestora (a se vedea în acest sens, printre altele, Hotărârea von Colson și Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, punctul 26, precum și Hotărârea Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 47).

31 Rezultă că, la aplicarea dreptului național, instanțele naționale chemate să îl interpreteze sunt ținute să ia în considerare ansamblul normelor dreptului respectiv și să aplice metodele de interpretare recunoscute de acesta pentru interpretarea sa, în măsura posibilului, în lumina literei și a spiritului directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit prin aceasta și pentru a se conforma astfel

articolului 288 al treilea paragraf TFUE (a se vedea în special Hotărârea Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctele 113 și 114, precum și Hotărârea Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 48).

32 Desigur, Curtea a decis că principiul interpretării conforme a dreptului național cunoaște anumite limite. Astfel, obligația instanței naționale de a se referi la dreptul Uniunii atunci când interpretează și aplică normele relevante ale dreptului intern este limitată de principiile generale ale dreptului și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național (a se vedea Hotărârea Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 100, Hotărârea Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 25, și Hotărârea Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 39).

33 În acest context, trebuie precizat că cerința unei interpretări conforme include obligația instanțelor naționale de a modifica, dacă este cazul, o jurisprudență consacrată dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dreptului național incompatibilă cu obiectivele unei directive (a se vedea în acest sens Hotărârea Centrosteel, C-456/98, EU:C:2000:402, punctul 17).

34 Prin urmare, instanța de trimitere nu poate considera în mod valabil, în cauza principală, că se găsește în imposibilitatea de a interpreta dispoziția națională în cauză în conformitate cu dreptul Uniunii, pentru simplul motiv că a interpretat, în mod constant, dispoziția respectivă într-un sens care nu este compatibil cu dreptul menționat.

35 Odată făcute aceste precizări, mai trebuie adăugat că, chiar presupunând că o instanță națională sesizată cu un litigiu în care este adus în discuție principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în Directiva 2000/78, se găsește efectiv în imposibilitatea de a efectua o interpretare a dreptului național care ar fi conformă cu respectiva directivă, ea are totuși obligația să asigure, în cadrul competențelor care îi revin, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din dreptul Uniunii și să garanteze efectul deplin al principiului menționat, înlăturând, dacă este necesar, aplicarea oricărei dispoziții contrare acestui principiu din reglementarea națională (Hotărârea Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 51).

36 Pe de altă parte, reiese din cuprinsul punctului 47 din Hotărârea Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) că principiul nediscriminării pe motive de vârstă conferă particularilor un drept subiectiv care poate fi invocat ca atare, care, chiar în litigii între particulari, obligă instanțele naționale să înlăture aplicarea dispozițiilor naționale neconforme principiului amintit.

37 Prin urmare, în speță, revine instanței de trimitere, în condițiile în care ar considera că se află în imposibilitatea de a asigura o interpretare conformă a dispoziției naționale în cauză, obligația de a lăsa neaplicată această dispoziție.

38 În al doilea rând, în ceea ce privește problema obligațiilor unei instanțe naționale sesizate cu un litigiu între particulari care decurg din principiul protecției încrederii legitime, trebuie subliniat că o instanță națională nu se poate întemeia pe principiul menționat pentru a continua să aplice o normă de drept național contrară principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă, așa cum este concretizat prin Directiva 2000/78.

39 Astfel, aplicarea principiului protecției încrederii legitime, așa cum este avută în vedere de instanța de trimitere, ar echivala în realitate cu limitarea efectelor în timp ale interpretării reținute de Curte, din moment ce în acest mod interpretarea respectivă nu și-ar găsi aplicarea în cauza principală.

40 Or, conform unei jurisprudențe constante, interpretarea dreptului Uniunii efectuată de Curte în exercitarea competenței pe care i-o conferă articolul 267 TFUE lămurește și precizează, dacă este nevoie, semnificația și câmpul de aplicare ale acestui drept, astfel cum trebuie sau ar fi trebuit să fie înțeles și aplicat de la data intrării sale în vigoare. Rezultă de aici că, cu excepția unor împrejurări cu totul excepționale, a căror existență nu a fost însă invocată în speță, dreptul Uniunii astfel interpretat

trebuie să fie aplicat de instanța chiar și unor raporturi juridice născute și constituite înainte de hotărârea asupra cererii de interpretare, dacă, pe de altă parte, sunt întrunite condițiile care permit sesizarea instanțelor competente cu un litigiu referitor la aplicarea dreptului respectiv (a se vedea în special Hotărârea Gmina Wrocław, C-276/14, EU:C:2015:635, punctele 44 și 45, precum și jurisprudența citată).

41 În definitiv, protecția încrederii legitime nu poate fi invocată, în orice caz, pentru a refuza să i se recunoască particularului care a formulat acțiunea ce a dat Curții ocazia să interpreteze dreptul Uniunii în sensul că acesta se opune normei de drept național în cauză beneficiul interpretării respective (a se vedea în acest sens Hotărârea Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punctul 75, precum și Hotărârea Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punctele 44 și 45).

42 În ceea ce privește problema ridicată de instanța de trimitere menționată la punctul 19 din prezenta hotărâre, trebuie subliniat că posibilitatea particularilor care beneficiază de un drept subiectiv care decurge din dreptul Uniunii, precum, în speță, angajatul, de a solicita despăgubiri atunci când drepturile lor sunt lezate printr-o încălcare a dreptului Uniunii imputabilă unui stat membru (a se vedea în acest sens Hotărârea Francovich și alții, C-6/90 și C-9/90, EU:C:1991:428, punctul 33, precum și Hotărârea Brasserie du pêcheur și Factortame, C-46/93 și C-48/93, EU:C:1996:79, punctul 20) nu poate repune în discuție obligația instanței de trimitere de a privilegia interpretarea dreptului național care este conformă cu Directiva 2000/78 sau, în cazul în care o asemenea interpretare se dovedește imposibilă, să lase neaplicată dispoziția națională contrară principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în directiva menționată, și nici nu poate determina această instanță, în cadrul litigiului cu care este sesizată, să acorde prioritate protecției încrederii particularului, în speță angajatorul, care s-a conformat dreptului național.

43 Având în vedere tot ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că revine instanței naționale, sesizată cu un litigiu între particulari care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, atunci când aplică dispozițiile din dreptul său național, sarcina de a le interpreta astfel încât acestea să poată avea o aplicare conformă cu această directivă sau, în cazul în care o asemenea interpretare conformă este imposibilă, să lase neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție a respectivului drept național contrară principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă. Nici principiile securității juridice și protecției încrederii legitime, nici posibilitatea particularului care se consideră lezat prin aplicarea unei dispoziții naționale contrare dreptului Uniunii de a angaja răspunderea statului membru în cauză pentru încălcarea dreptului Uniunii nu pot repune în discuție această obligație.

Cu privire la cheltuielile de judecată

44 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 (Marea Cameră) declară:

1) **Principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în 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 se opune, și într-un litigiu între particulari, unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care privează un angajat de dreptul de a beneficia de o indemnizație de concediere întrucât acesta din urmă poate**

solicita o pensie pentru limită de vârstă datorată de angajator în temeiul unui sistem de pensii la care angajatul respectiv a aderat înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani, independent de faptul că acesta alege să rămână pe piața muncii sau să se pensioneze.

2) **Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că revine instanței naționale, sesizată cu un litigiu între particulari care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, atunci când aplică dispozițiile din dreptul său național, sarcina de a le interpreta astfel încât acestea să poată avea o aplicare conformă cu această directivă sau, în cazul în care o asemenea interpretare conformă este imposibilă, să lase neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție a respectivului drept național contrară principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă. Nici principiile securității juridice și protecției încrederii legitime, nici posibilitatea particularului care se consideră lezat prin aplicarea unei dispoziții naționale contrare dreptului Uniunii de a angaja răspunderea statului membru în cauză pentru încălcarea dreptului Uniunii nu pot repune în discuție această obligație.**

Semnături