HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

13 iulie 2017*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Articolele 1, 2 și 6 – Egalitate de tratament – Interdicția oricărei discriminări pe motive de sex – Pensie ocupațională – Directiva 97/81/CE – Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă – Clauza 4 punctele 1 și 2 – Modalități de calcul al drepturilor de pensie dobândite – Reglementarea unui stat membru – Tratament diferit aplicat lucrătorilor pe fracțiune de normă”

În cauza C-354/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Arbeitsgericht Verden (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Verden, Germania), prin decizia din 20 iunie 2016, primită de Curte la 27 iunie 2016, în procedura

**Ute Kleinsteuber**

împotriva

**Mars GmbH,**

CURTEA (Camera întâi),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, președinte de cameră, domnii J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (raportor), C. G. Fernlund și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul M. Szpunar,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru doamna Kleinsteuber, de T. Ameis, Rechtsanwalt;

– pentru Mars GmbH, de W. Ahrens, Rechtsanwalt;

– pentru guvernul german, de A. Lippstreu și de T. Henze, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de C. Valero și de C. Hödlmayr, în calitate de agenți,

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

* Limba de procedură: germana.

pronunță prezenta

## Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea punctelor 1 și 2 din clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO 1998, L 131, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 46), precum și a articolului 4 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 (reformă) (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262), a articolelor 1 și 2, 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 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2 Cererea a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Ute Kleinsteuber, pe de o parte, și Mars GmbH, pe de altă parte, în legătură cu calculul cuantumului pensiei ocupaționale dobândite în calitate de lucrătoare pe fracțiune de normă care a părăsit întreprinderea înainte de apariția evenimentului care dă dreptul la prestație.

### Cadrul juridic

#### *Dreptul Uniunii*

3 Clauza 4 punctele 1-4 din acordul-cadru are următorul cuprins:

„Clauza 4: Principiul nediscriminării

1. În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

2. Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.

3. Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și de partenerii sociali, având în vedere legislația europeană, legislația, convențiile colective și practicile naționale.

4. În cazurile justificate din motive obiective, după consultări cu partenerii sociali în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile la nivel național, statele membre și/sau partenerii sociali pot, acolo unde este cazul, acorda accesul la anumite condiții de încadrare în muncă, dacă se întrunesc anumite aspecte legate de perioada de serviciu, timpul lucrat sau remunerarea. Condițiile privind accesul lucrătorilor pe fracțiune de normă la condiții speciale de ocupare a forței de muncă ar trebui revizuite periodic având în vedere principiul nediscriminării enunțat în clauza 4 alineatul (1).”

4 Articolul 1 din Directiva 2000/78 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 din această directivă, intitulat „Conceptul de discriminare”, 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 nu sunt adecvate și necesare […]”

6 Articolul 6 din directiva menționată, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”, 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.

[…]”

7 Articolul 4, care figurează în capitolul 1, intitulat „Egalitate de remunerare”, din titlul II din Directiva 2006/54, prevede:

„Interdicția oricărei discriminări

Pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală, discriminarea directă sau indirectă pe criteriul sexului este eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare.

[…]”

### *Dreptul german*

8 Articolul 2 alineatul 1 prima teză din Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) (Legea privind îmbunătățirea pensiilor ocupaționale, denumită în continuare „Legea privind pensiile”) are următorul cuprins:

„Articolul 2 – Cuantumul dreptului dobândit

La apariția evenimentului care dă dreptul la pensie pentru limită de vârstă, invaliditate sau deces, lucrătorul al cărui raport de muncă încetează anticipat și ale cărui drepturi sunt menținute în temeiul articolului 1b) din prezenta lege și succesorii acestuia beneficiază de un drept cel puțin echivalent cu fracțiunea din prestație de care ar fi beneficiat în lipsa încetării anticipate a activității, care corespunde cu raportul dintre vechime și perioada cuprinsă între începerea activității la întreprindere și vârsta normală de pensionare pentru asigurarea obligatorie de pensie; în locul vârstei normale de pensionare, se ține seama de o dată anterioară atunci când aceasta este prevăzută de regimul de pensie ca reprezentând vârsta limită și, cel mai târziu, de data la care lucrătorul împlinește vârsta de 65 de ani, în cazul în care acesta părăsește întreprinderea și solicită în același timp o pensie pentru limită de vârstă în conformitate cu asigurarea legală obligatorie pentru afiliați de lungă durată […]”

9 Articolul 4 alineatul 1 din Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Legea privind munca pe fracțiune de normă și contractele pe durată determinată) are următorul cuprins:

„Lucrătorul pe fracțiune de normă nu trebuie tratat într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorul cu normă întreagă comparabil, cu excepția cazului în care există motive obiective care justifică un tratament diferit. Lucrătorul pe fracțiune de normă trebuie să obțină o remunerație sau o altă prestație cu titlu oneros divizibilă a cărei întindere trebuie să corespundă cel puțin cotei-părți din timpul lucrat de acesta prin raportare la cea a unui lucrător cu normă întreagă comparabil. […]”

10 Secțiunea 3.4 din planul de pensii al Mars care figurează în convenția colectivă din 6 noiembrie 2008 (denumit în continuare „planul de pensii”) prevede:

„«Venitul» unei persoane îndreptățite la pensie reprezintă remunerația anuală totală pe care această persoană o încasează pentru serviciile pe care le prestează întreprinderii […] În cazul în care, în perioada care se ia în considerare la calculul pensiei, persoana îndreptățită la pensie a lucrat pe fracțiune de normă, în mod constant sau temporar, «venitul» său în conformitate cu prima teză se stabilește pe baza timpului său de lucru săptămânal convenit prin contract. Acest «venit» se repartizează prin raportare la un timp de lucru săptămânal care corespunde timpului mediu efectiv lucrat din anii în care a fost încadrată în muncă care trebuie luați în considerare. Timpul de lucru efectiv reprezintă raportul dintre timpul de lucru normal săptămânal convenit și timpul de lucru normal săptămânal în conformitate cu manualul Mars, raport care nu poate depăși însă 100 %.”

11 Secțiunea 3.5 din planul de pensii prevede:

„«Salariul care dă dreptul la pensie» al unei persoane îndreptățite la pensie echivalează cu cuantumul mediu maxim al venitului pe care această persoană l-a încasat în trei din ultimii cinci ani calendaristici completi din activitatea sa care îi dau dreptul la pensie […]”

12 În temeiul secțiunii 4.1 din planul de pensii:

„Având în vedere condițiile și limitările prevăzute de prezentul plan de pensii, o persoană îndreptățită la pensie obține, la momentul ieșirii sale la pensie, indiferent dacă acest lucru se întâmplă la vârsta «normală» sau ulterior, pentru fiecare an complet de activitate care dă dreptul la pensie, o pensie anuală egală

A) cu 0,6 % din fracțiunea din salariul său care dă dreptul la o pensie mai mică decât cuantumul mediu al plafonului de calcul al contribuțiilor la asigurarea obligatorie de pensie pentru anii calendaristici pe care se bazează calculul salariului care dă dreptul la pensie și

B) cu 2,0 % din fracțiunea din salariul său care dă dreptul la o pensie mai mare decât acest cuantum mediu.

[…] anii de muncă care dau dreptul la pensie sunt însă limitați la 35 de ani compleți în total.”

**Litigiul principal și întrebările preliminare**

13 Doamna Kleinsteuber, născută la 3 aprilie 1965, a fost angajată la Mars și la predecesorul său în drept între 1 octombrie 1990 și 31 mai 2014, pe diferite posturi. Aceasta a lucrat atât cu normă întreagă, cât și pe fracțiune de normă cuprinsă între 50 % și 75 % din activitatea unui lucrător cu normă întreagă. Doamna Kleinsteuber beneficiază, pentru activitatea desfășurată la Mars și după împlinirea vârstei de 55 de ani, de dreptul la o pensie ocupațională.

14 Potrivit planului de pensii, în cazul unui lucrător care nu este angajat cu normă întreagă, se efectuează mai întâi calculul salariului anual pertinent al lucrătorului cu normă întreagă care poate solicita pensia. Apoi, acest salariu este redus până la concurența timpului mediu efectiv lucrat din întreaga perioadă de încadrare în muncă. În sfârșit, la cuantumul rezultat sunt aplicate diferitele cote aferente elementelor constitutive ale salariului. Cuantumul pensiei ocupaționale este astfel calculat cu ajutorul unei formule denumite „diferențiată”.

15 Se face astfel distincție între venitul realizat care se situează sub plafonul de calcul al contribuțiilor la asigurarea obligatorie de pensie și cel situat peste acest plafon. Plafonul de calcul al contribuțiilor este reprezentat, în dreptul german al asigurărilor sociale, de cuantumul până la concurența căruia salariul unei persoane care beneficiază de asigurarea obligatorie prevăzută de lege este utilizat pentru asigurarea socială. Elementele constitutive ale salariului care depășesc plafonul de calcul al contribuțiilor au fost evaluate, la momentul calculării cuantumului pensiei ocupaționale a doamnei Kleinsteuber, la 2 %, în timp ce elementele constitutive ale salariului care se situează sub această limită au fost evaluate la 0,6 %.

16 Astfel cum reiese din decizia de trimitere, în cazul încetării anticipate a raportului de muncă al unui salariat, se efectuează, în temeiul articolului 2 alineatul 1 prima teză din Legea privind pensiile, un calcul *prorata temporis*. Mai întâi, se calculează „dreptul maxim fictiv”, și anume dreptul la pensie de care ar beneficia lucrătorul dacă nu și-ar înceta prematur activitatea, ci ar continua să lucreze până la împlinirea vârstei de pensionare negociate. Apoi, „coeficientul dobândit” se calculează prin efectuarea raportului dintre vechimea efectivă și durata pe care salariatul ar fi îndeplinit-o fără încetarea anticipată a raportului de muncă până la împlinirea vârstei de pensionare. Dreptul maxim fictiv se înmulțește apoi cu coeficientul dobândit pentru a stabili cuantumul pensiei ocupaționale sau vocația la aceasta.

17 Planul de pensii al Mars prevede, în plus, un plafon pentru anii de vechime care pot fi luați în considerare și care este fixat la 35 de ani.

18 Doamna Kleinsteuber contestă în fața Arbeitsgericht Verden (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Verden, Germania) calculul cuantumului pensiei sale ocupaționale efectuat de Mars și apreciază că are dreptul la o pensie mai mare decât cea calculată de aceasta din urmă. Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) a arătat deja în această privință că reglementarea de la articolul 2 din Legea privind pensiile este adecvată și necesară pentru atingerea unui obiectiv legitim.

19 În aceste condiții, Arbeitsgericht Verden (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Verden) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) a) Dreptul Uniunii aplicabil, în special clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru, precum și articolul 4 din Directiva 2006/54 coroborat cu Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora, la stabilirea valorii unei pensii ocupaționale pentru limită de vârstă, se face distincție între venitul situat sub plafonul de calcul al contribuțiilor la sistemul general de pensii și cel situat peste plafonul de calcul («formulă diferențiată de calcul al pensiei»), fără ca venitul realizat din munca pe fracțiune de normă să fie abordat astfel încât să se calculeze întâi venitul care corespunde muncii pe normă întreagă, să se calculeze o cotă din acesta peste și sub plafonul de calcul și apoi să se transfere acest raport asupra venitului redus realizat din munca pe fracțiune de normă?

b) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare litera a): dreptul Uniunii aplicabil, în special clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru, precum și articolul 4 din Directiva 2006/54 coroborat cu Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora, la stabilirea valorii unei pensii ocupaționale pentru limită de vârstă, se face distincție între venitul situat sub plafonul de calcul al contribuțiilor la sistemul general de pensii și cel situat peste plafonul de calcul («formulă diferențiată de calcul al pensiei»), iar în cazul unei angajate care a lucrat în parte cu normă întreagă și în parte cu fracțiune de normă nu se recurge la abordarea în funcție de anumite perioade (de exemplu, ani calendaristici), ci se determină un grad de ocupare unitar pentru întreaga durată a raportului de muncă, iar formula diferențiată de calcul al pensiei se aplică asupra remunerației medii rezultate?

2) Dreptul Uniunii aplicabil, în special interzicerea discriminării pe motive de vârstă, consacrată la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și de Directiva 2000/78, în special articolele 1, 2 și 6 din directivă, trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora cuantumul pensiei ocupaționale pentru limită de vârstă corespunde raportului dintre vechimea în muncă în cadrul unei întreprinderi și perioada dintre începerea activității în cadrul întreprinderii și atingerea limitei de vârstă pentru pensionare și se aplică un plafon maxim pentru vechimea în muncă luată în calcul la pensie, cu consecința că lucrătorii care și-au desfășurat activitatea în cadrul întreprinderii la o vârstă mai tânără vor primi o pensie ocupațională pentru limită de vârstă mai tânără decât cei care au lucrat în cadrul unei întreprinderi la o vârstă mai înaintată, deși ambii colegi au aceeași vechime în cadrul întreprinderii?”

## Cu privire la întrebările preliminare

### *Cu privire la prima întrebare*

*Observații introductive*

20 Din modul de redactare a primei întrebări preliminare literele a) și b) reiese că instanța de trimitere solicită Curții să interpreteze clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru și articolul 4 din Directiva 2006/54 coroborat cu Directiva 2000/78.

21 Din lectura motivelor expuse de instanța de trimitere reiese însă că aceasta solicită în realitate Curții să stabilească dacă o reglementare națională cum este cea în discuție în litigiul principal poate genera o discriminare a salariaților care lucrează pe fracțiune de normă în sensul acordului-cadru. Eventual, reclamanta din litigiul principal ar putea invoca de asemenea în mod întemeiat existența unei încălcări

a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei, în sensul Directivei 2006/54, în măsura în care, potrivit acestei instanțe, activitățile pe fracțiune de normă sunt desfășurate în cea mai mare parte de femei.

22 În schimb, din cererea de decizie preliminară nu reiese niciun element care să permită să se examineze dacă reglementarea respectivă constituie o discriminare pe motive de vârstă, în sensul articolelor 1 și 2 din Directiva 2000/78.

23 În aceste condiții, trebuie să se considere că prima întrebare preliminară literele a) și b) privește interpretarea clauzei 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru, precum și a articolului 4 din Directiva 2006/54.

*Cu privire la prima întrebare litera a)*

24 Prin intermediul primei întrebări litera a), instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru și articolul 4 din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care, pentru calculul cuantumului unei pensii ocupaționale, face distincție între venitul din muncă inferior plafonului de calcul al contribuțiilor la asigurarea obligatorie de pensie și venitul din muncă superior acestuia și care nu tratează venitul obținut de la un loc de muncă pe fracțiune de normă calculând mai întâi venitul plătit pentru un loc de muncă cu normă întreagă corespunzător, determinând apoi cotele-părți care se află peste și, respectiv, sub plafonul de calcul al contribuțiilor și aplicând în final acest raport la venitul redus rezultat din încadrarea în muncă pe fracțiune de normă.

25 Clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru prevede interdicția ca, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

26 În speță, este cert că metoda de calcul al pensiei ocupaționale care constă în a stabili o distincție între salariile mai mici decât plafonul de calcul al contribuțiilor și cele care depășesc acest plafon (denumită în continuare „formulă diferențiată”) se aplică atât angajaților cu normă întreagă, cât și angajaților pe fracțiune de normă.

27 Doamna Kleinsteuber arată însă că această metodă de calcul conduce la aplicarea ratei mai mari de 2 % în privința unei cote-părți prea scăzute din venitul anual care dă dreptul la pensie. În timp ce, în conformitate cu planul său de pensii, Mars a calculat, pe baza unei activități cu normă întreagă, remunerația anuală care dă dreptul la pensie aplicabilă reclamantei din litigiul principal înainte de a o reduce pe baza timpului efectiv lucrat pe fracțiune de normă a acesteia, a distribuit cuantumul astfel obținut într-o tranșă mai mică decât plafonul de calcul al contribuțiilor și într-o tranșă superioară acestuia și le-a aplicat diferitele procente, doamna Kleinsteuber apreciază că calculul ar trebui făcut pentru persoanele angajate pe fracțiune de normă prin calcularea venitului fictiv al unei persoane angajate cu normă întreagă și aplicându-i formula diferențiată. Numai ulterior ar trebui efectuată o reducere pe baza timpului efectiv lucrat pe fracțiune de normă.

28 Din dosarul de care dispune Curtea nu reiese însă că metoda de calcul utilizată de Mars generează o discriminare a lucrătorilor pe fracțiune de normă.

29 Astfel, trebuie să se constate că luarea în considerare a raportului dintre durata muncii efectiv îndeplinite de lucrător în cursul carierei sale și cea a unui lucrător care a efectuat în întreaga sa carieră un program de lucru cu normă întreagă constă într-o aplicare strictă a principiului *prorata temporis*. În speță, Mars a calculat și a aplicat astfel o cotă de 71,5 %.

30 În această privință, trebuie amintit că luarea în considerare a duratei muncii efectiv îndeplinite de un lucrător în cursul carierei sale constituie un criteriu obiectiv și străin de orice discriminare, care permite o reducere proporțională a drepturilor sale de pensie (a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker, C-4/02 și C-5/02, EU:C:2003:583, punctul 91).

31 Pe de altă parte, trebuie să se constate că, deși drepturile la pensie ocupațională ale doamnei Kleinsteuber nu corespund cotei *prorata temporis* dintr-o normă întreagă remunerată mai bine, acest lucru nu decurge din împrejurarea că doamna Kleinsteuber a lucrat pe fracțiune de normă, ci din aplicarea acestui principiu și a formulei diferențiate.

32 Din dosarul de care dispune Curtea reiese, în această privință, că pensia ocupațională completează, pe bază voluntară din partea angajatorului, prestațiile plătite de asigurarea obligatorie de pensie. Astfel, planul de pensii al Mars are drept obiectiv să reflecte la vârsta pensionării, dacă este posibil complet și proporțional, standardul de viață de care beneficia salariatul în cursul activității.

33 În ceea ce privește formula diferențiată, aceasta urmărește să ia în considerare nevoile diferite de asigurare socială pentru tranșele de remunerație inferioare sau superioare față de plafonul de calcul al contribuțiilor, acestea din urmă nefiind luate în considerare la momentul calculării pensiei plătite de asigurarea obligatorie de pensie.

34 Pe de o parte, trebuie să se constate că, pentru angajații care, din cauza muncii pe fracțiune de normă, au încasat un venit care dă dreptul la o pensie în general mai mică decât plafonul de calcul al contribuțiilor, asigurarea obligatorie de pensie nu conține nicio lacună în prestațiile acordate, întrucât această asigurare acoperă toate veniturile lor.

35 Pe de altă parte, astfel cum au susținut guvernul german și Comisia Europeană, metoda de calcul propusă de doamna Kleinsteuber, amintită la punctul 27 din prezenta hotărâre, ar putea conduce la eliminarea în mod artificial a părților din venit care se află peste plafonul de calcul al contribuțiilor. De asemenea, în ipoteza unei remunerații pentru munca pe fracțiune de normă inferioare acestui plafon, metoda propusă de reclamanta din litigiul principal ar putea conduce la aplicarea cotei de 2 %, în măsura în care formula diferențiată ar fi aplicată direct remunerației anuale pentru normă întreagă corespunzătoare, înainte chiar de a o reduce pe baza timpului efectiv lucrat pe fracțiune de normă a angajatului în cauză. Or, nu există nicio nevoie de asigurare socială suplimentară în cazul unei remunerații care se află sub acest plafon.

36 Astfel cum a arătat Comisia, acest lucru ar însemna supraevaluarea activității profesionale a persoanei interesate și ar conduce la stabilirea unor drepturi mult mai ridicate fără legătură cu activitatea efectivă desfășurată de doamna Kleinsteuber.

37 Instanța de trimitere a arătat, în această privință, că, urmând abordarea reclamantei din litigiul principal, Mars ar avea obligația de a aplica părților din salariul doamnei Kleinsteuber inferioare plafonului menționat, pe lângă contribuțiile la asigurarea obligatorie de pensie, cota mai ridicată de 2 % prevăzută de planul de pensii și, în final, să plătească astfel o pensie ocupațională proporțional mai mare și pentru respectivele tranșe din salariu.

38 Trebuie să se considere, pe de altă parte, că obiectivul formulei diferențiate, care urmărește să țină seama de nevoile diferite de asigurare socială pentru tranșele de remunerație mai mici sau mai mari decât plafonul de calcul al contribuțiilor, constituie un motiv obiectiv, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, care justifică un tratament diferențiat cum este cel în discuție în litigiul principal.

39 În aceste condiții, nu se poate concluziona că reglementarea în discuție în litigiul principal constituie o discriminare întemeiată pe tipul de muncă în sensul acordului-cadru și nici, prin urmare, că există o încălcare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în sensul Directivei 2006/54.

40 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare litera a) că clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru și articolul 4 din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care, pentru calculul cuantumului unei pensii ocupaționale, face distincție între venitul din muncă inferior plafonului de calcul al contribuțiilor la asigurarea obligatorie de pensii și venitul din muncă superior acestuia și care nu tratează venitul obținut de la un loc de muncă pe fracțiune de normă calculând mai întâi venitul plătit pentru un loc de muncă cu normă întreagă corespunzător, determinând apoi cotele-părți care se află peste și, respectiv, sub plafonul de calcul al contribuțiilor și aplicând în final acest raport la venitul redus rezultat din încadrarea în muncă pe fracțiune de normă.

*Cu privire la prima întrebare litera b)*

41 Prin intermediul primei întrebări litera b), instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru și articolul 4 din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care, în vederea calculării cuantumului unei pensii ocupaționale a unei angajate care a cumulat perioade de muncă cu normă întreagă și perioade de muncă pe fracțiune de normă stabilește un timp efectiv lucrat uniform pentru durata totală a raportului de muncă.

42 În conformitate cu clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru, trebuie să se stabilească dacă lucrătorii pe fracțiune de normă sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili, prin faptul că se stabilește un timp efectiv lucrat uniform pentru anii de carieră care pot fi luați în calcul.

43 Or, stabilirea unei fracțiuni concrete de normă pare să constituie o metodă care permite să se aprecieze întreaga muncă efectuată de lucrătorul pe fracțiune de normă. Nu se poate, în schimb, presupune, pentru calculul care îi privește pe lucrătorii pe fracțiune de normă, că aceștia ar fi lucrat cu normă întreagă pe întreaga perioadă.

44 Mars arată că aplicarea unui timp efectiv lucrat uniform pentru anii de carieră care pot fi luați în calcul reflectă pur și simplu timpul de lucru diferit din cursul activității, iar nu diferitele remunerații încasate în această perioadă. Astfel, potrivit societății menționate, planul de pensii cuprinde un angajament de a plăti o pensie care se raportează la ultima remunerație, iar remunerația încasată în cursul raportului de muncă ar fi lipsită de incidență în vederea calculării pensiei pentru limită de vârstă.

45 În această privință, niciun element din dosarul de care dispune Curtea nu permite să se stabilească faptul că o altă metodă de calcul, cum este cea care constă în a scinda în perioade timpul de lucru efectuat la Mars, ar permite un calcul mai adecvat și mai echitabil, în lumina principiului *prorata temporis*.

46 Revine instanței de trimitere, singura care are o cunoaștere aprofundată a dosarului, sarcina să verifice că această situație se regăsește în cauza principală și, în special, să verifice că metoda de calcul al pensiei pentru limită de vârstă în discuție în litigiul principal nu încalcă acest principiu, a cărui respectare este impusă, în cauza principală, de clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru.

47 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare litera b) că clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru și articolul 4 din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care, în calculul cuantumului unei pensii ocupaționale a unei angajate care a cumulat perioade de muncă cu normă întreagă și perioade de muncă pe fracțiune de normă, stabilește un timp efectiv lucrat uniform pentru durata totală a raportului de muncă, în măsura în care această metodă de calcul al pensiei pentru limită de vârstă nu încalcă regula *prorata temporis*. Revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă această situație se regăsește în speță.

***Cu privire la a doua întrebare***

48 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolele 1 și 2, precum și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care prevede o pensie ocupațională al cărei cuantum corespunde raportului dintre vechime și perioada cuprinsă între începerea activității la întreprindere și vârsta normală de pensionare stabilită de asigurarea obligatorie de pensii și care plafonează anii de carieră care pot fi luați în calcul.

49 În temeiul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din această directivă, 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. Potrivit articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, 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 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 nu sunt adecvate și necesare.

50 În ceea ce privește problema existenței unui tratament diferențiat întemeiat direct sau indirect pe vârstă, instanța de trimitere arată că metoda de calcul în discuție în litigiul principal are drept consecință faptul că salariații care au dobândit vechimea necesară când erau mai tineri încasează o pensie mai mică decât cea pe care o încasează angajații care au dobândit vechimea necesară la o vârstă mai înaintată, deși vechimea este aceeași.

51 Astfel cum a subliniat guvernul german, nici reglementarea națională, nici plafonul prevăzut de planul de pensii nu fac în mod direct trimitere la criteriul vârstei. În plus, reglementarea în discuție în litigiul principal se aplică în același mod lucrătorilor de orice vârstă.

52 Această reglementare nu se întemeiază, așadar, direct pe criteriul vârstei, ci pe cel al vechimii în întreprindere.

53 Din decizia de trimitere reiese însă că efectul secundar pe care îl produce plafonarea anilor de carieră care pot fi luați în calcul apare întotdeauna atunci când vârsta de începere a activității a salariatului care încetează anticipat raportul de muncă este mai mică decât diferența dintre vârsta limită de pensionare și limita maximă a anilor de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii. Astfel, în ipoteza în care vârsta limită de pensionare ar fi de 65 de ani și anii de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii care pot fi luați în calcul la pensie ar fi plafonați la 35, salariații care încetează anticipat raportul de muncă și care au început să lucreze înaintea vârstei de 30 de ani ar fi defavorizați în ceea ce privește calculul drepturilor la pensia ocupațională.

54 Astfel, trebuie să se constate că un asemenea tratament diferențiat ar rezulta din interacțiunea dintre plafonarea anilor de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii care pot fi luați în calcul și alți factori, precum metoda de reducere *prorata temporis* prevăzută la articolul 2 alineatul 1 prima teză din Legea privind pensiile.

55 Existența unui dezavantaj pentru un grup de o anumită vârstă ar decurge, așadar, din aplicarea coroborată a unor dispoziții și din acțiunea comună a unor parametri speciali.

56 Instanța de trimitere arată, în plus, că, „în mod abstract, se poate spune că efectul defavorabil [al reglementării în discuție în litigiul principal] este cu atât mai semnificativ cu cât salariatul era mai tânăr când a început raportul de muncă, cu cât perioadele de încadrare în muncă erau mai scurte și cu cât limita maximă a anilor de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii care pot fi luați în calcul era fixată mai jos”. Guvernul german constată că metoda de calcul în discuție în litigiul principal are ca efect tipic, „în anumite situații”, să provoace o inegalitate de tratament indirectă a lucrătorilor mai

tineri, întrucât numai în cazul lor, la momentul calculării dreptului maxim fictiv, este atinsă și intră astfel în calcul limita maximă a anilor de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii care pot fi luați în calcul.

57 În schimb, Mars arată, pe de o parte, că a doua întrebare adresată de instanța de trimitere nu este utilă pentru soluționarea litigiului principal, în măsura în care, la momentul calculării drepturilor sale, cariera doamnei Kleinsteuber nu ar fi fost redusă.

58 Pe de altă parte, Mars arată că reducerea *prorata temporis* prevăzută la articolul 2 alineatul (1) prima teză din Legea privind pensiile nu conduce întotdeauna la a-i dezavantaja pe lucrătorii mai tineri și că această dispoziție nu este, în orice caz, stabilită în funcție de vârstă, ci de vechime.

59 Revine instanței de trimitere, care este singura care cunoaște în mod direct litigiul cu care este sesizată, sarcina de a efectua verificările necesare pentru a stabili dacă reglementarea în discuție în litigiul principal poate, în concret și în afara unor împrejurări aleatorii, să genereze un tratament diferențiat care nu se întemeiază indirect pe vechime, ci pe vârstă.

60 Acesteia îi revine de asemenea sarcina să verifice că problema invocată nu este ipotetică, ci se raportează la faptele discutate de părțile din litigiul principal. O asemenea problemă nu poate fi astfel analizată în mod abstract și ipotetic, ci trebuie să facă obiectul, dacă este cazul, al unei analize de la caz la caz.

61 Trebuie astfel amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cadrul procedurii de cooperare între instanțele naționale și Curte instituite prin articolul 267 TFUE, este de competența acesteia din urmă să ofere instanței naționale un răspuns util, care să îi permită să soluționeze litigiul cu care este sesizată (Hotărârea din 11 septembrie 2014, B., C-394/13, EU:C:2014:2199, punctul 21 și jurisprudența citată). Pe de altă parte, spiritul de colaborare care trebuie să guverneze procedura trimiterii preliminare presupune ca, în ceea ce o privește, instanța națională să respecte funcția conferită Curții de a contribui la administrarea justiției în statele membre, iar nu de a formula opinii consultative cu privire la chestiuni generale sau ipotetice (Hotărârea din 12 iunie 2003, Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, punctul 32, și Hotărârea din 26 februarie 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punctul 42).

62 În ipoteza în care această instanță ar constata, la finalul acestei aprecieri, existența unui astfel de tratament diferențiat, trebuie amintit că, potrivit articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, acest tratament diferențiat nu ar trebui să fie considerat discriminare în sensul directivei menționate atunci când este justificat de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

63 În această privință, din dosarul de care dispune Curtea reiese că reglementarea în discuție în litigiul principal urmărește simultan obiective de politică socială legate de mobilitate și de sistemul de pensii și obiectivul primar al pensiilor ocupaționale, care este de a recompensa fidelitatea salariaților față de întreprindere. Această reglementare, de asemenea, ține seama de interesul întreprinderii pentru ca cheltuielile care decurg din pensiile ocupaționale ca urmare a drepturilor dobândite să fie clare și să poată fi calculate.

64 În această privință, Mars a arătat că obiectivul reglementării și, în special, al sistemului de pensii ocupaționale în cauză este de a găsi o normă aplicabilă pentru calculul cuantumului drepturilor dobândite în cazul retragerii anticipate din raportul de muncă, care respectă concepția largă a sistemului de pensii ocupaționale care guvernează planurile de pensii obișnuite, și de a contribui astfel la generalizarea pensiilor ocupaționale, acestea din urmă fiind acordate voluntar de angajator.

65 Trebuie să se considere că astfel de obiective, care urmăresc să stabilească un echilibru între interesele prezente, în cadrul unor preocupări care țin de politica de încadrare în muncă și de protecția socială, în vederea asigurării unei prestații de pensie ocupațională, pot fi considerate obiective de interes general.

66 În ceea ce privește caracterul adecvat al reglementării în discuție în litigiul principal, trebuie să se arate că nu este nerezonabilă, în lumina finalității sistemului de pensii ocupaționale în discuție în litigiul principal, adoptarea unei metode de calcul al unui drept dobândit în mod legal în cazul retragerii anticipate din raportul de muncă care se întemeiază pe durata *prorata temporis* a vechimii efective în raport cu vechimea posibilă până la vârsta normală de pensionare și pe o plafonare a anilor de carieră care pot fi luați în calcul.

67 Acest lucru este valabil și în ceea ce privește caracterul necesar al reglementării în discuție în litigiul principal. Astfel, trebuie subliniat că nu se poate crea un stimulent pentru menținerea în întreprindere până la vârsta legală de pensionare fără a acorda salariatului care face această alegere un avantaj în raport cu salariatul care părăsește anticipat întreprinderea. Pe de altă parte, din dosarul de care dispune Curtea nu reiese niciun element de natură să repună serios în discuție necesitatea unei asemenea reglementări și nicio altă regulă de calcul, cum este cea propusă de doamna Kleinsteuber, care ar permite să se atingă la fel de eficient obiectivele urmărite și în special cel care constă în generalizarea pensiilor ocupaționale.

68 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare adresată că articolele 1 și 2, precum și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care prevede o pensie ocupațională al cărei cuantum corespunde raportului dintre vechime și perioada cuprinsă între începerea activității la întreprindere și vârsta normală de pensionare stabilită de asigurarea obligatorie de pensii și care plafonează anii de carieră care pot fi luați în calcul.

**Cu privire la cheltuielile de judecată**

69 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 întâi) declară:

**1) Clauza 4 punctele 1 și 2 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, cu modificările ulterioare, și articolul 4 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 interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care, pentru calculul cuantumului unei pensii ocupaționale, face distincție între venitul din muncă inferior plafonului de calcul al contribuțiilor la asigurarea obligatorie de pensii și venitul din muncă superior acestuia și care nu tratează venitul obținut de la un loc de muncă pe fracțiune de normă calculând mai întâi venitul plătit pentru un loc de muncă cu normă întreagă corespunzător, determinând apoi cotele-părți care se află peste și, respectiv, sub plafonul de calcul al contribuțiilor și aplicând în final acest raport la venitul redus rezultat din încadrarea în muncă pe fracțiune de normă.**

2) **Clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul menționat, precum și articolul 4 din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care, în calculul cuantumului unei pensii ocupaționale a unei angajate care a cumulat perioade de muncă cu normă întreagă și perioade de muncă pe fracțiune de normă, stabilește un timp efectiv lucrat uniform pentru durata totală a raportului de muncă, în măsura în care această metodă de calcul al pensiei pentru limită de vârstă nu încalcă regula *prorata temporis*. Revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă această situație se regăsește în speță.**

3) **Articolele 1 și 2, precum și articolul 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 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care prevede o pensie ocupațională al cărei cuantum corespunde raportului dintre vechime și perioada cuprinsă între începerea activității la întreprindere și vârsta normală de pensionare stabilită de asigurarea obligatorie de pensii și care plafonează anii de carieră care pot fi luați în calcul.**

Semnături