HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

6 decembrie 2012*

„Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Directiva 2000/78/CE — Interzicerea oricărei discriminări pe motive de vârstă și de handicap — Compensație de concediere — Plan social care prevede reducerea cuantumului compensației de concediere plătite lucrătorilor care suferă de un handicap”

În cauza C-152/11,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Arbeitsgericht München (Germania), prin decizia din 17 februarie 2011, primită de Curte la 28 martie 2011, în procedura

**Johann Odar**

împotriva

**Baxter Deutschland GmbH,**

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul A. Rosas, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a doua, domnii U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (raportor) și C. G. Fernlund, judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: domnul K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 18 aprilie 2012,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru domnul Odar, de S. Saller și de B. Renkl, Rechtsanwälte;

— pentru Baxter Deutschland GmbH, de C. Grundmann, Rechtsanwältin;

— pentru guvernul german, de T. Henze, de J. Möller și de N. Graf Vitzthum, în calitate de agenți;

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

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 12 iulie 2012,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: germana.

## Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 și a articolului 6 alineatul (1) al doilea paragraf litera (a) 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 domnul Odar, pe de o parte, și fostul său angajator, Baxter Deutschland GmbH (denumit în continuare „Baxter"), pe de altă parte, cu privire cuantumul compensației de concediere pe care a primit-o în conformitate cu planul de securitate socială (denumit în continuare „PSS") încheiat între această societate și comitetul său de întreprindere.

### Cadrul juridic

*Dreptul Uniunii*

3 Considerentele (8), (11), (12) și (15) ale Directivei 2000/78 au următorul cuprins:

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

[...]

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

(12) În acest scop, orice discriminare directă sau indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în domenii reglementate de prezenta directivă trebuie să fie interzisă în Comunitate. [...]

[...]

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

4 Potrivit dispozițiilor articolului 1, directiva menționată „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 aceeași directivă, intitulat „Conceptul de discriminare”, prevede la alineatele (1) și (2):

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazată pe unul dintre 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 sau

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

6 Articolul 3 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:

[...]

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

[...]”

7 Articolul 6 din aceeași directivă, 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;

[...]”

8 Articolul 16 din directiva menționată prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare:

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

(b) declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective [...]”

*Dreptul german*

Legislația germană

9 Directiva 2000/78 a fost transpusă în ordinea juridică germană prin Legea generală privind egalitatea de tratament (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) din 14 august 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897, denumită în continuare „AGG”). Articolul 1 din această lege, intitulat „Obiectivul legii”, prevede:

„Prezenta lege are drept obiectiv să împiedice sau să elimine orice dezavantaj pe motive de rasă sau origine etnică, sex, religie sau credință, handicap, vârstă sau orientare sexuală.”

10 Articolul 10 din AGG, intitulat „Legalitatea anumitor tratamente diferențiate pe motive de vârstă”, prevede:

„Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 8, un tratament diferențiat pe motive de vârstă este de asemenea autorizat atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim. Mijloacele de realizare a acestui obiectiv trebuie să fie adecvate și necesare. Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

[...]

6. Diferențele dintre prestațiile plătite în temeiul planurilor sociale în sensul Legii privind organizarea întreprinderilor [Betriebsverfassungsgesetz] în cazul în care părțile au prevăzut o reglementare diferențiată a compensației în funcție de vârstă sau de vechimea în muncă în cadrul întreprinderii, punând accentul pe șansele persoanelor interesate de a găsi un loc de muncă pe piața ocupării forței de muncă, care depind, în esență, de vârstă, sau în cazul în care unii lucrători au fost excluși de la prestațiile prevăzute de planul social pentru motivul că sunt asigurați din punct de vedere economic, întrucât, după primirea indemnizației de șomaj, aceștia au dreptul, dacă este cazul, la pensie pentru limită de vârstă.”

11 Legea privind organizarea întreprinderilor, în versiunea din 25 septembrie 2001 (BGBl. 2001 I, p. 2518), impune la articolele 111-113 adoptarea unor măsuri pentru a atenua efectele negative asupra lucrătorilor determinate de reorganizarea unei întreprinderi. Astfel, angajatorii și comitetele de întreprindere sunt obligați să încheie planuri sociale în acest scop.

12 Articolul 112 din Legea privind organizarea întreprinderilor, intitulat „Acordul cu privire la modificările structurale în cadrul întreprinderii și planul social”, prevede la alineatul 1:

„Dacă conducerea și comitetul de întreprindere ajung la un acord de echilibrare a intereselor în ceea ce privește o modificare structurală preconizată în cadrul întreprinderii, acordul este redactat în scris și este semnat de cele două părți. Același lucru este valabil în cazul unui acord care permite

compensarea sau atenuarea consecințelor economice care derivă pentru salariați din modificarea preconizată în cadrul întreprinderii (plan social). Planul social produce efectul unui acord la nivel de întreprindere [...]”

13 Conform articolului 127 din Codul social, care figurează în cartea a III-a a acestuia, plata indemnizațiilor normale de șomaj se efectuează pe o durată limitată, stabilită în funcție de vârsta lucrătorului și de durata contribuțiilor sale. Un lucrător are dreptul la o indemnizație de șomaj corespunzătoare unei perioade de 12 luni de salariu înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani, de 15 luni după împlinirea vârstei de 50 de ani, de 18 luni după împlinirea vârstei de 55 de ani și de 24 de luni la vârsta de 58 de ani împliniți.

Planul de securitate socială și planul social complementar

14 Baxter a încheiat la 30 aprilie 2004 un PSS cu comitetul central al acestei întreprinderi. Articolul 6 alineatul 1 punctele 1.1-1.5 din acest plan are următorul cuprins:

„1. Compensațiile plătite în cazul în care încetează raportul de muncă (cu excepția «pensionării anticipate»)

1.1 Lucrătorii întreprinderii cărora, în pofida tuturor eforturilor depuse, nu li se poate oferi un loc de muncă acceptabil în cadrul întreprinderii Baxter [cu sediul în] Germania, al căror contract de muncă nu poate fi reziliat înainte de termen în temeiul articolului 5 și care părăsesc întreprinderea (fie pentru că sunt concediați din motive economice, fie pentru că raportul lor de muncă a încetat de comun acord între întreprindere și lucrător) primesc o compensație de încetare a raportului de muncă al cărei cuantum brut înainte de impozitare este calculat în euro, după următoarea formulă:

compensația = factorul de vârstă × vechimea în întreprindere × remunerația lunară brută [denumită în continuare «formula standard»]

1.2 Tabelul în funcție de factorul de vârstă

| Vârsta | Factorul de vârstă | Vârsta | Factorul de vârstă | Vârsta | Factorul de vârstă | Vârsta | Factorul de vârstă | Vârsta | Factorul de vârstă |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | 0,35 | 28 | 0,60 | 38 | 1,05 | 48 | 1,30 | 58 | 1,70 |
| 19 | 0,35 | 29 | 0,60 | 39 | 1,05 | 49 | 1,35 | 59 | 1,50 |
| 20 | 0,35 | 30 | 0,70 | 40 | 1,10 | 50 | 1,40 | 60 | 1,30 |
| 21 | 0,35 | 31 | 0,70 | 41 | 1,10 | 51 | 1,45 | 61 | 1,10 |
| 22 | 0,40 | 32 | 0,80 | 42 | 1,15 | 52 | 1,50 | 62 | 0,90 |
| 23 | 0,40 | 33 | 0,80 | 43 | 1,15 | 53 | 1,55 | 63 | 0,60 |
| 24 | 0,40 | 34 | 0,90 | 44 | 1,20 | 54 | 1,60 | 64 | 0,30 |
| 25 | 0,40 | 35 | 0,90 | 45 | 1,20 | 55 | 1,65 | | |
| 26 | 0,50 | 36 | 1,00 | 46 | 1,25 | 56 | 1,70 | | |
| 27 | 0,50 | 37 | 1,00 | 47 | 1,25 | 57 | 1,70 | | |

[...]

1.5 În cazul lucrătorilor în vârstă de peste 54 de ani concediați din motive economice sau al căror raport de muncă încetează de comun acord între întreprindere și lucrător, compensația calculată conform articolului 6 alineatul 1 punctul 1.1 este comparată cu următorul calcul:

numărul de luni până la cel mai apropiat cu putință termen de pensionare × 0,85 × remunerația lunară brută [denumită în continuare «formula alternativă»]

Dacă valoarea compensației care rezultă potrivit [formulei standard] ar fi mai mare decât suma care rezultă potrivit [formulei alternative], se va plăti suma mai mică. Această sumă nu poate fi însă mai mică de jumătate din compensația calculată conform [formulei standard].

Dacă prin aplicarea [formulei alternative] rezultatul este zero, se va plăti jumătate din compensația calculată conform [formulei standard]."

15 La 13 martie 2008, Baxter a încheiat cu comitetul de întreprindere al grupului un plan social complementar (denumit în continuare „PSC"). Articolul 7 din acest plan, care privește compensațiile, are următorul cuprins:

„Lucrătorii care intră sub incidența prezentului [PSS] și al căror contract de muncă încetează ca urmare a unor modificări în cadrul întreprinderii beneficiază de următoarele prestații:

7.1 Compensație: angajații primesc o compensație unică ce se calculează conform articolului 6 alineatul 1 din [PSS].

7.2 Precizare: în ceea ce privește articolul 6 punctul 1.5. din [PSS], părțile convin după cum urmează. Prin data de pensionare cea mai apropiată cu putință se înțelege data la care lucrătorul poate solicita acordarea unei pensii pentru limită de vârstă, chiar dacă este vorba despre o pensie redusă ca urmare a pensionării anticipate.

[...]"

## Litigiul principal și întrebările preliminare

16 Reclamantul din litigiul principal, domnul Odar, este un resortisant austriac născut în anul 1950. El este căsătorit, are doi copii în întreținere și i-a fost recunoscut un handicap grav, gradul său de invaliditate fiind de 50 %. Domnul Odar de la 17 aprilie 1979 a ocupat un loc de muncă la Baxter sau la societatea în drepturile căreia Baxter s-a substituit, ultima dată ca director de marketing.

17 Raportul de muncă al domnului Odar a încetat prin scrisoarea trimisă de Baxter la 25 aprilie 2008, propunându-i să continue acest raport de muncă la filiala din München-Unterschleißheim (Germania). Domnul Odar a acceptat această propunere și ulterior a decis să demisioneze la 31 decembrie 2009, după ce părțile au convenit că prin demisia respectivă nu urma să îi fie diminuat dreptul la compensație.

18 Astfel cum reiese din decizia de trimitere, domnul Odar poate solicita potrivit regimului german de asigurări pentru limită de vârstă un drept la pensie pentru limită de vârstă normală la împlinirea vârstei de 65 de ani, și anume de la 1 august 2015, precum și dreptul la acordarea unei pensii pentru handicap grav la vârsta de 60 de ani împliniți, și anume de la 1 august 2010.

19 Baxter i-a plătit domnului Odar o compensație în temeiul PSS în cuantum brut de 308 253,31 euro. Potrivit formulei standard, compensația care i-ar fi putut fi plătită s-ar fi ridicat la 616 506,63 euro brut. Întemeindu-se, în conformitate cu formula alternativă, pe ipoteza unei pensionări cât mai curând

cu putință, și anume la 1 august 2010, Baxter a calculat o compensație care se ridica la 197 199,09 euro brut. Aceasta i-a plătit, așadar, cuantumul minim garantat, care corespunde unei jumătăți din 616 506,63 euro.

20 Prin scrisoarea din 30 iunie 2010, domnul Odar a introdus o acțiune la Arbeitsgericht München. El a solicitat acestei instanțe să oblige Baxter să îi plătească o compensație suplimentară în cuantum brut de 271 988,22 euro. Această sumă corespunde diferenței dintre compensația care i-a fost plătită și suma pe care ar fi primit-o, cu aceeași vechime în cadrul întreprinderii, dacă ar fi avut vârsta de 54 de ani atunci când a încetat raportul său de muncă. Potrivit domnului Odar, calculul compensației prevăzute de PSS îl dezavantajează pe motive de vârstă și de handicap.

21 Instanța de trimitere ridică problema compatibilității cu Directiva 2000/78 a articolului 10 a treia teză punctul 6 din AGG și a regulii care figurează la articolul 6 alineatul 1 punctul 1.5 din PSS. Aceasta arată că, dacă prima dintre aceste două dispoziții nu este conformă cu dreptul Uniunii și, în consecință, nu se aplică, se impune admiterea acțiunii formulate de domnul Odar la instanța menționată. Astfel, regula prevăzută la a doua dispoziție nu s-ar putea întemeia pe o normă incompatibilă cu aceeași directivă.

22 În aceste condiții, Arbeitsgericht München a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) O reglementare națională care prevede că un tratament diferențiat pe motive de vârstă poate fi legal atunci când, în cadrul unui regim de securitate socială la nivel de întreprindere, partenerii sociali i-au exclus de la prestațiile menționate în planul social pe lucrătorii care sunt asigurați din punct de vedere economic pentru motivul că aceștia au dreptul la o pensie pentru limită de vârstă, după ce au beneficiat eventual de indemnizații de șomaj, este contrară interdicției discriminării pe motive de vârstă potrivit articolelor 1 și 16 din Directiva [2000/78] sau o astfel de discriminare este justificată potrivit articolului 6 alineatul (1) [al doilea paragraf] litera (a) din [această directivă]?

2) O reglementare națională care prevede că un tratament diferențiat pe criterii de vârstă poate fi legal atunci când, în cadrul unui regim de securitate socială la nivel de întreprindere, partenerii sociali i-au exclus de la prestațiile menționate în planul social pe lucrătorii care sunt asigurați din punct de vedere economic pentru motivul că aceștia au dreptul la o pensie pentru limită de vârstă, după ce au beneficiat eventual de indemnizații de șomaj, este contrară interdicției discriminării pe motive de handicap potrivit articolelor 1 și 16 din Directiva [2000/78]?

3) O reglementare cuprinsă într-un regim de securitate socială la nivel de întreprindere care prevede, în cazul lucrătorilor respectivei întreprinderi în vârstă de peste 54 de ani și care sunt concediați din motive economice, că acestora li se va calcula compensația în funcție de data de ieșire la pensie cea mai apropiată cu putință, contrar metodei de calcul obișnuite, care ține seama în special de vechimea în întreprindere, astfel încât compensația plătită va fi mai redusă, dar cel puțin egală cu jumătate din cuantumul obișnuit al compensației, este contrară interdicției discriminării pe motive de vârstă potrivit articolelor 1 și 16 din Directiva [2000/78] sau o astfel de discriminare este justificată potrivit articolului 6 alineatul (1) [al doilea paragraf] litera (a) din [această directivă]?

4) O reglementare cuprinsă într-un regim de securitate socială la nivel de întreprindere care prevede, în cazul lucrătorilor respectivei întreprinderi în vârstă de peste 54 de ani și care sunt concediați din motive economice, că acestora li se va calcula compensația în funcție de data de ieșire la pensie cea mai apropiată cu putință, contrar metodei de calcul obișnuite, care ține seama în special de vechimea în întreprindere, astfel încât compensația plătită va fi mai redusă, dar cel puțin egală cu jumătate din cuantumul obișnuit al compensației, și care ia în considerare pentru această

altă metodă de calcul o pensie pentru limită de vârstă plătită ca urmare a unui handicap este contrară interdicției discriminării pe motive de handicap potrivit articolelor 1 și 16 din Directiva [2000/78]?”

## Cu privire la întrebările preliminare

*Cu privire la primele două întrebări*

23 Prin intermediul primelor două întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care prevede că o diferență de tratament pe motive de vârstă poate fi legală atunci când, în cadrul unui regim de securitate socială la nivel de întreprindere, partenerii sociali au exclus de la beneficiul prestațiilor prevăzute de planul social lucrători care sunt asigurați din punct de vedere economic, pentru motivul că aceștia au dreptul la plata unei pensii pentru limită de vârstă, după ce au beneficiat eventual de indemnizații de șomaj.

24 În această privință, trebuie amintită de la bun început jurisprudența constantă a Curții potrivit căreia întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub propria răspundere și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de pertinență. Refuzul Curții de a se pronunța asupra unei cereri formulate de o instanță națională este posibil numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică ori când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care îi sunt adresate (a se vedea în special Hotărârea din 22 iunie 2010, Melki și Abdeli, C-188/10 și C-189/10, Rep., p. I-5667, punctul 27, Hotărârea din 29 martie 2012, SAG ELV Slovensko și alții, C-599/10, Rep., p. I-10873, punctul 15, precum și Hotărârea din 12 iulie 2012, VALE Építési, C-378/10, punctul 18).

25 Se impune constatarea că tocmai această situație se regăsește în speță.

26 Astfel, primele două întrebări se întemeiază pe premisa, avută în vedere la articolul 10 a treia teză punctul 6 din AGG, potrivit căreia partenerii sociali exclud de la beneficiul prestațiilor prevăzute de planul social lucrători care sunt asigurați din punct de vedere economic, pentru motivul că au dreptul la plata unei pensii pentru limită de vârstă, după ce au beneficiat eventual de indemnizații de șomaj.

27 Or, niciun element din decizia de trimitere nu indică faptul că litigiul principal privește o astfel de ipoteză. Dimpotrivă, instanța de trimitere a arătat că, spre deosebire de posibilitatea prevăzută la dispoziția menționată din AGG, PSS nu permite excluderea lucrătorilor care se apropie de data pensionării de la beneficiul compensației de concediere și nu prevede nici luarea în considerare a dreptului lucrătorului la indemnizațiile de șomaj. Astfel cum reiese din dosar, domnul Odar a primit o compensație de concediere, dar aceasta a fost redusă conform articolului 6 alineatul 1 punctul 1.5 din PSS coroborat cu articolul 7 punctul 7.2 din PSC, ceea ce el contestă prin acțiunea la instanța menționată.

28 Rezultă astfel în mod evident că problema compatibilității articolului 10 a treia teză punctul 6 din AGG cu Directiva 2000/78 prezintă un caracter abstract și pur ipotetic în raport cu obiectul litigiului principal.

29 În aceste condiții, nu trebuie să se răspundă la prima și la a doua dintre întrebările adresate de instanța de trimitere.

*Cu privire la a treia întrebare*

30 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări cuprinse într-un regim de securitate socială la nivel de întreprindere care prevede, pentru lucrătorii acesteia în vârstă de peste 54 de ani și care sunt supuși unei concedieri din motive economice, că valoarea compensației la care au dreptul este calculată în funcție de data de pensionare cea mai apropiată cu putință, contrar metodei standard de calcul, potrivit căreia o asemenea compensație se întemeiază în special pe vechimea în întreprindere, astfel încât compensația plătită acestor lucrători este mai mică decât compensația care rezultă din aplicarea acestei metode standard, deși este cel puțin egală cu jumătate din aceasta din urmă.

31 În ceea ce privește, în primul rând, aspectul dacă reglementarea națională în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, trebuie subliniat că, atât din titlu și din considerente, cât și din conținutul și din finalitatea directivei menționate rezultă că aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din aceeași directivă, printre care se numără vârsta.

32 Mai exact, din articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 reiese că aceasta se aplică, în limitele competențelor conferite Uniunii Europene, „tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice”, în ceea ce privește, printre altele, „condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare”.

33 Întrucât prevede reducerea cuantumului compensației de concediere acordate lucrătorilor în vârstă de peste 54 de ani, articolul 6 alineatul 1 punctul 1.5 din PSS afectează condițiile de concediere a acestor lucrători în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78. Prin urmare, o astfel de dispoziție națională intră în domeniul de aplicare al acestei directive.

34 Astfel cum reiese din jurisprudența constantă a Curții, 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 respecte această directivă în cadrul activităților lor (Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, Rep., p. I-8003, punctul 48, și Hotărârea din 7 iunie 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, punctul 22).

35 În ceea ce privește aspectul dacă reglementarea în discuție în litigiul principal conține un tratament diferențiat bazat pe vârstă în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, este necesar să se arate că articolul 6 alineatul 1 punctul 1.5 din PSS are ca efect, în raport cu lucrătorii care au depășit vârsta de 54 de ani și sunt supuși unei concedieri din motive economice sau cărora le-a încetat raportul de muncă de comun acord între întreprindere și lucrător, că compensația calculată conform formulei standard este comparată cu cea obținută potrivit formulei alternative. Lucrătorului în cauză îi este acordată suma cea mai mică, acesta având însă garanția de a primi un cuantum corespunzător celui care rezultă din aplicarea formulei standard.

36 În conformitate cu aceste dispoziții, domnului Odar i-a fost plătită o sumă de 308 357,10 euro, corespunzătoare unei jumătăți din compensația care rezultă din aplicarea formulei standard. Dacă ar fi avut 54 de ani la momentul concedierii, domnul Odar ar fi avut dreptul, în aceleași condiții, la o compensație care s-ar fi ridicat la 580 357,10 euro. Faptul de a fi în vârstă de peste 54 de ani a determinat, așadar, aplicarea metodei comparative și plata unei sume mai mici decât cea pe care ar fi avut dreptul să o pretindă dacă nu ar fi depășit această vârstă. Rezultă astfel că metoda de calcul prevăzută de PSS în caz de concediere din motive economice constituie o diferență de tratament directă pe motive de vârstă.

37 Este necesar să se examineze dacă acest tratament diferențiat poate fi justificat în lumina articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78. Această dispoziție prevede astfel 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.

38 În ceea ce privește obiectivul măsurilor naționale în discuție în litigiul principal, instanța de trimitere remarcă faptul că dispozițiile articolului 6 alineatul 1 punctul 1.5 din PSS nu furnizează nicio informație cu privire la obiectivele urmărite. Din dosarul prezentat Curții rezultă însă că acestea din urmă se confundă cu obiectivul regulii care figurează la această dispoziție din AGG. Astfel cum subliniază instanța de trimitere, modalitățile alese de partenerii sociali în cadrul planului social trebuie să fie de natură să promoveze în mod efectiv obiectivul vizat la acest articol 10 a treia teză punctul 6 și să nu aducă atingere în mod disproporționat intereselor grupurilor de vârstă dezavantajate.

39 Potrivit articolului 112 din Legea privind organizarea întreprinderilor, în versiunea din 25 septembrie 2001, sensul și finalitatea unui plan social ar fi de a compensa sau de a reduce consecințele modificărilor structurale în cadrul întreprinderii în cauză. În observațiile sale scrise, guvernul german a precizat în această privință că scopul specific al compensațiilor plătite în temeiul unui plan de securitate socială nu este de a facilita reintegrarea în viața profesională.

40 O diferențiere întemeiată pe vârstă a compensațiilor plătite în temeiul unui plan de securitate socială ar urmări un obiectiv bazat pe constatarea potrivit căreia, întrucât este vorba despre dezavantaje economice pentru viitor, anumiți salariați care nu se vor confrunta cu astfel de dezavantaje care rezultă din pierderea locului lor de muncă sau care se vor confrunta cu acest lucru numai în mod atenuat în raport cu alții pot fi excluși cu caracter general de la aceste drepturi.

41 Guvernul german arată în această privință că un plan social trebuie să prevadă o repartizare a unor mijloace limitate astfel încât să își poată îndeplini „funcția de tranziție” în raport cu toți lucrătorii, iar nu numai în raport cu cei mai în vârstă dintre aceștia. Un astfel de plan nu poate să conducă, în principiu, la punerea în pericol a supraviețuirii întreprinderii sau a locurilor de muncă rămase. Articolul 10 a treia teză punctul 6 din AGG ar permite deopotrivă limitarea posibilităților de abuz care țin, în cazul lucrătorului, de obținerea unei compensații menite să îi ofere sprijin în căutarea unui nou loc de muncă până când acesta se va pensiona.

42 Dispoziția națională menționată ar avea astfel ca obiect acordarea unei compensații pentru viitor, protecția lucrătorilor mai tineri și sprijinirea reintegrării lor profesionale, ținând însă seama de necesitatea unei repartizări corecte a mijloacelor financiare limitate destinate unui plan social.

43 Astfel de obiective pot justifica, cu titlu de derogare de la principiul interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă, tratamente diferențiate legate, printre altele, de „instituirea unor condiții speciale [...] de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă [...], pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția”, în sensul articolului 6 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2000/78.

44 În plus, trebuie să se considere drept legitim obiectivul de a evita ca de compensația de concediere să profite persoane care nu se află în căutarea unui nou loc de muncă, ci care vor primi un venit de substituție sub forma unei pensii pentru limită de vârstă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 octombrie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Rep., p. I-9343, punctul 44).

45 În aceste condiții, trebuie admis că obiective precum cele urmărite la articolul 6 alineatul 1 punctul 1.5 din PSS trebuie considerate, în principiu, ca fiind de natură să justifice „în mod obiectiv și rezonabil”, „în cadrul dreptului național”, astfel cum se prevede la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, un tratament diferențiat pe motive de vârstă.

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

47 În această privință, trebuie amintit că statele membre și, dacă este cazul, partenerii sociali de la nivel național dispun de o marjă de apreciere considerabilă nu numai în ceea ce privește alegerea urmăririi unui obiectiv determinat în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 iulie 2012, Hörnfeldt, C-141/11, punctul 32).

48 În ceea ce privește caracterul corespunzător al dispozițiilor în cauză din PSS și din PSC, este necesar să se arate că reducerea cuantumului compensației de concediere acordate lucrătorilor care, la data concedierii lor, erau asigurați din punct de vedere economic nu este nerezonabil din perspectiva finalității unor astfel de planuri sociale, care constau în a furniza o protecție sporită lucrătorilor pentru care tranziția către un nou loc de muncă se dovedește delicată din cauza mijloacelor lor financiare limitate.

49 Prin urmare, este necesar să se considere că o dispoziție precum articolul 6 alineatul 1 punctul 1.5 din PSS nu este vădit necorespunzătoare pentru a atinge obiectivul legitim de politică a ocupării forței de muncă, precum cea urmărită de legiuitorul german.

50 În ceea ce privește caracterul necesar al acestor dispoziții, trebuie să se arate, desigur, că articolul 7 punctul 7.2 din PSC prevede că data de pensionare cea mai apropiată cu putință, în sensul articolului 6 alineatul 1 punctul 1.5 din PSS, corespunde datei la care lucrătorul poate solicita acordarea unei pensii pentru limită de vârstă, chiar dacă este vorba despre o pensie redusă ca urmare a pensionării anticipate.

51 Cu toate acestea, astfel cum s-a constatat la punctul 27 din prezenta hotărâre, PSS prevede numai reducerea cuantumului compensației de concediere acordate acestor lucrători.

52 În această privință, este necesar să se arate, pe de o parte, că, potrivit articolului 6 punctul 1.5 din PSS, compensația acordată lucrătorului în cauză corespunde cuantumului, calculat potrivit formulei standard sau formulei alternative, celui mai redus, beneficiarul având însă garanția că suma care îi va fi plătită în mod efectiv va fi cel puțin egală cu jumătate din cea obținută prin aplicarea formulei standard. În plus, astfel cum reiese din tabelul reprodus la punctul 14 din prezenta hotărâre, factorul de vârstă, care constituie unul dintre coeficienții formulei standard și ai formulei alternative, crește progresiv de la vârsta de 18 ani (0,35) până la cea de 57 de ani (1,50). Abia la vârsta de 59 de ani acest factor începe să scadă (1,50) pentru a atinge nivelul minim la vârsta de 64 de ani (0,30). Pe de altă parte, astfel cum se prevede la al treilea paragraf al acestei dispoziții, chiar dacă aplicarea formulei alternative conduce la un rezultat egal cu zero, lucrătorul în cauză va avea dreptul la plata unei compensații egale cu jumătate din cea calculată conform formulei standard.

53 Ținând seama de aprecierile instanței de trimitere, trebuie evidențiat că, în speță, articolul 6 alineatul 1 punctul 1.5 din PSS constituie rezultatul unui acord negociat între reprezentanții angajaților și cei ai angajatorilor, care și-au exercitat în acest mod dreptul de negociere colectivă recunoscut ca drept fundamental. Faptul de a încredința astfel partenerilor sociali sarcina definirii unui echilibru între interesele acestora oferă o flexibilitate importantă, fiecare dintre părți putând, la nevoie, să denunțe acordul (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 octombrie 2010, Rosenbladt, C-45/09, Rep., p. I-9391, punctul 67).

54 În lumina celor de mai sus, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că articolul 2 alineatul (2) și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări cuprinse într-un regim de securitate socială la nivel de întreprindere care prevede, pentru lucrătorii acesteia în vârstă de peste 54 de ani și care sunt supuși unei concedieri din motive economice, că valoarea compensației la care au dreptul este calculată în funcție de data de pensionare

cea mai apropiată cu putință, contrar metodei standard de calcul, potrivit căreia o asemenea compensație se întemeiază în special pe vechimea în întreprindere, astfel încât compensația plătită acestor lucrători este mai mică decât compensația care rezultă din aplicarea acestei metode standard, deși este cel puțin egală cu jumătate din aceasta din urmă.

*Cu privire la a patra întrebare*

55 Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări cuprinse într-un regim de securitate socială la nivel de întreprindere care prevede, pentru lucrătorii în vârstă de peste 54 de ani și care sunt supuși unei concedieri din motive economice, că valoarea compensației la care au dreptul este calculată în funcție de data de pensionare cea mai apropiată cu putință, contrar metodei standard de calcul, potrivit căreia o astfel de compensație se întemeiază în special de vechimea în întreprindere, astfel încât compensația plătită este mai mică decât compensația care rezultă din aplicarea acestei metode standard, fiind însă cel puțin egală cu jumătate din aceasta din urmă, și care nu ia în considerare, la momentul punerii în aplicare a acestei alte metode de calcul, posibilitatea de a primi o pensie pentru limită de vârstă anticipată plătită ca urmare a unui handicap.

56 În ceea ce privește, în primul rând, aspectul dacă articolul 6 alineatul 1 punctul 1.5 din PSS coroborat cu articolul 7 punctul 7.2 din PSC conține un tratament diferențiat pe motive de handicap în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, este necesar să se arate că valoarea compensației de concediere plătite salariatului în cauză este redusă, în conformitate cu acest articol 7 punctul 7.2, ținând seama de data de pensionare cea mai apropiată cu putință. Or, pentru ca o persoană să poată beneficia de o pensie pentru limită de vârstă trebuie îndeplinită condiția unei vârste minime, iar această vârstă este diferită pentru persoanele afectate de un handicap grav.

57 Astfel cum a arătat avocatul general la punctul 50 din concluzii, primul element al metodei de calcul potrivit formulei alternative va fi întotdeauna mai redus în cazul unui lucrător cu un handicap grav decât în cazul unui lucrător fără handicap de aceeași vârstă. În speță, faptul că acest calcul se întemeiază, într-un mod aparent neutru, pe vârsta de pensionare are ca rezultat că lucrătorii cu un handicap grav, care beneficiază de posibilitatea de a se pensiona la o vârstă mai mică, și anume la 60 de ani, iar nu la 63 de ani, cum este situația lucrătorilor fără handicap, primesc o compensație de concediere mai redusă, iar acest lucru se întâmplă din cauza handicapului lor grav.

58 Astfel cum reiese din observațiile domnului Odar și cum Baxter a admis în ședință, cuantumul compensației de concediere pe care l-ar fi primit, dacă nu ar fi suferit de un handicap grav, s-ar fi ridicat la 570 839,47 euro.

59 În consecință, articolul 6 alineatul 1 punctul 1.5 din PSS coroborat cu articolul 7 punctul 7.2 din PSC, a cărui aplicare are ca efect o valoare mai redusă a compensației de concediere plătite unui lucrător cu un handicap grav decât cea primită de un lucrător fără handicap, generează un tratament diferențiat indirect pe motive de handicap în sensul dispozițiilor coroborate ale articolului 1 și ale articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.

60 În al doilea rând, trebuie să se examineze dacă, într-un context precum cel reglementat de dispoziția în discuție în litigiul principal, lucrătorii care suferă de un handicap grav și care aparțin unei grupe de vârstă apropiate de vârsta de pensionare se află într-o situație asemănătoare, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, cu cea a lucrătorilor fără handicap din aceeași grupă de vârstă. Guvernul german arată astfel că aceste două categorii de lucrători se află în situații inițiale diferite în mod obiectiv în ceea ce privește dreptul lor de a beneficia de pensie.

61 În această privință, trebuie subliniat că lucrătorii care au vârste apropiate de vârsta de pensionare se află într-o situație comparabilă cu cea a celorlalți lucrători vizați de planul social, din moment ce raportul lor de muncă cu angajatorul încetează din aceleași motive și în aceleași condiții.

62 Astfel, avantajul acordat lucrătorilor cu un handicap grav, care constă în a putea pretinde o pensie pentru limită de vârstă de la o vârstă cu trei ani mai mică decât cea stabilită pentru lucrătorii fără handicap, nu îi poate plasa într-o situație specifică în raport cu acești lucrători.

63 Conform articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, trebuie să se examineze dacă diferența de tratament care există între aceste două categorii de lucrători este justificată în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim, dacă mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestuia sunt adecvate și nu depășesc ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului urmărit de legiuitorul german.

64 În această privință, pe de o parte, s-a constatat deja la punctele 43-45 din prezenta hotărâre că obiective precum cele urmărite la articolul 6 alineatul 1 punctul 1.5 din PSS trebuie considerate, în principiu, ca fiind de natură să justifice „în mod obiectiv și rezonabil”, „în cadrul dreptului național”, astfel cum se prevede la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, un tratament diferențiat pe motive de vârstă. Pe de altă parte, după cum reiese din cuprinsul punctului 49 din prezenta hotărâre, o astfel de dispoziție națională nu este vădit necorespunzătoare pentru a atinge obiectivul legitim de politică a ocupării forței de muncă precum cea urmărită de legiuitorul german.

65 Pentru a examina dacă articolul 6 alineatul 1 punctul 1.5 din PSS coroborat cu articolul 7 punctul 7.2 din PSC depășește ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivele urmărite, se impune să se analizeze această dispoziție în contextul în care apare și să se ia în considerare prejudiciul pe care îl poate cauza persoanelor vizate.

66 Baxter și guvernul german arată, în esență, că reducerea cuantumului compensației de concediere primite de domnul Odar este justificată de avantajul acordat lucrătorilor cu un handicap grav, care constă în a putea pretinde o pensie pentru limită de vârstă de la o vârstă cu trei ani mai mică decât cea prevăzută pentru lucrătorii fără handicap.

67 Acest raționament nu poate fi însă primit. Astfel, pe de o parte, există discriminare pe motive de handicap atunci când măsura în litigiu nu este justificată de factori obiectivi care nu au legătură cu o astfel de discriminare (a se vedea prin analogie Hotărârea din 6 aprilie 2000, Jørgensen, C-226/98, Rec., p. I-2447, punctul 29, Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker, C-4/02 și C-5/02, Rec., p. I-12575, punctul 67, precum și Hotărârea din 12 octombrie 2004, Wippel, C-313/02, Rec., p. I-9483, punctul 43). Pe de altă parte, un asemenea raționament ar compromite efectul util al dispozițiilor naționale care prevăd respectivul avantaj, a căror rațiune este, în general, de a ține seama de dificultățile și de riscurile deosebite pe care le întâmpină lucrătorii care suferă de un handicap grav.

68 Rezultă astfel că, prin aceea că au urmărit obiectivul legitim al unei repartizări echitabile a mijloacelor financiare destinate unui plan social și stabilite proporțional cu nevoile lucrătorilor în cauză, partenerii sociali nu au ținut seama de elemente pertinente care privesc în special lucrătorii care suferă de un handicap grav.

69 Aceștia au încălcat astfel atât riscul întâmpinat de persoane care suferă de un handicap grav, care se confruntă în general cu mai multe dificultăți decât lucrătorii fără handicap pentru a fi reintegrați pe piața forței de muncă, cât și faptul că acest risc crește pe măsură ce ele se apropie de vârsta de pensionare. Or, persoanele respective au nevoi specifice legate atât de protecția pe care o impune starea lor, cât și de necesitatea de a avea în vedere o eventuală agravare a acesteia. Astfel cum a arătat avocatul general la punctul 68 din concluzii, trebuie să se țină seama de riscul ca persoanele care suferă de un handicap grav să fie expuse unor nevoi financiare care nu pot fi reduse, legate de handicapul lor și/sau ca, pe măsura înaintării în vârstă, aceste nevoi financiare să crească.

70 În consecință, întrucât are ca rezultat plata unei compensații de concediere pentru motive economice către un lucrător care suferă de un handicap grav într-un cuantum inferior celui primit de un lucrător fără handicap, măsura în discuție în litigiul principal are ca efect o atingere excesivă adusă intereselor legitime ale lucrătorilor care suferă de un handicap grav și depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor de politică socială urmărite de legiuitorul german.

71 În consecință, diferența de tratament care rezultă din articolul 6 alineatul 1 punctul 1.5 din PSS nu poate fi justificată pe baza articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78.

72 În lumina considerațiilor de mai sus, trebuie să se răspundă la a patra întrebare că articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări cuprinse într-un regim de securitate socială la nivel de întreprindere care prevede, pentru lucrătorii în vârstă de peste 54 de ani și care sunt supuși unei concedieri din motive economice, că valoarea compensației la care au dreptul este calculată în funcție de data de pensionare cea mai apropiată cu putință, contrar metodei standard de calcul, potrivit căreia o astfel de compensație se întemeiază în special pe vechimea în întreprindere, astfel încât compensația plătită este mai mică decât compensația care rezultă din aplicarea acestei metode standard, fiind însă cel puțin egală cu jumătate din aceasta din urmă, și care nu ia în considerare, la momentul punerii în aplicare a acestei alte metode de calcul, posibilitatea de a primi o pensie pentru limită de vârstă anticipată plătită ca urmare a unui handicap.

**Cu privire la cheltuielile de judecată**

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

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

1) **Articolul 2 alineatul (2) 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 cuprinse într-un regim de securitate socială la nivel de întreprindere care prevede, pentru lucrătorii acesteia în vârstă de peste 54 de ani și care sunt supuși unei concedieri din motive economice, că valoarea compensației la care au dreptul este calculată în funcție de data de pensionare cea mai apropiată cu putință, contrar metodei standard de calcul, potrivit căreia o asemenea compesanție se întemeiază în special pe vechimea în întreprindere, astfel încât compensația plătită acestor lucrători este mai mică decât compensația care rezultă din aplicarea acestei metode standard, deși este cel puțin egală cu jumătate din aceasta din urmă.**

2) **Articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări cuprinse într-un regim de securitate socială la nivel de întreprindere care prevede, pentru lucrătorii în vârstă de peste 54 de ani și care sunt supuși unei concedieri din motive economice, că valoarea compensației la care au dreptul este calculată în funcție de data de pensionare cea mai apropiată cu putință, contrar metodei standard de calcul, potrivit căreia o astfel de compensație se întemeiază în special pe vechimea în întreprindere, astfel încât compensația plătită este mai mică decât compensația care rezultă din aplicarea acestei metode standard, fiind însă cel puțin egală cu jumătate din aceasta din urmă, și care nu ia în considerare, la momentul punerii în aplicare a acestei alte metode de calcul, posibilitatea de a primi o pensie pentru limită de vârstă anticipată plătită ca urmare a unui handicap.**

Semnături