HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

18 noiembrie 2010 *

În cauza C-356/09,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Oberster Gerichtshof (Austria), prin decizia din 4 august 2009, primită de Curte la 4 septembrie 2009, în procedura

Pensionsversicherungsanstalt

împotriva

Christine Kleist,

* Limba de procedură: germana.

CURTEA (Camera a doua),

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

avocat general: doamna J. Kokott,
grefier: domnul B. Fülöp, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 2 septembrie 2010,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Pensionsversicherungsanstalt, de A. Ehm, Rechtsanwalt;

— pentru doamna Kleist, de H. Forcher-Mayr, Rechtsanwalt;

— pentru Comisia Europeană, de domnii V. Kreuschitz și M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 16 septembrie 2010,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea Directivei 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164), astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 (JO L 269, p. 15, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 143) (denumită în continuare „Directiva 76/207").

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Kleist, pe de o parte, și angajatorul său, Pensionsversicherungsanstalt (denumit în continuare „Casa de asigurări de pensii"), pe de altă parte, cu privire la condițiile de încetare a contractului de muncă al acesteia.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Directiva 76/207, care a fost abrogată de 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 L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262) cu începere de la 15 august 2009, prevedea la articolul 2:

„(1) În înțelesul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială.

(2) În sensul prezentei directive, prin termenii de mai jos se înțelege prin:

— «discriminare directă»: situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

— «discriminare indirectă»: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu

sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

[…]”

4 Potrivit articolului 3 alineatul (1) litera (c) din această directivă, „[a]plicarea principiului egalității de tratament implică inexistența oricărei discriminări directe sau indirecte, pe criterii de sex, în sectoarele public sau privat, inclusiv în instituțiile publice, în ceea ce privește […] condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv de concediere, precum și de remunerare, prevăzute de Directiva 75/117/CEE” a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 156).

5 Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (JO 1979, L 6, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 192) prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a exclude din domeniul său de aplicare:

(a) stabilirea vârstei de pensionare în scopul acordării pensiei pentru limită de vârstă și posibilele consecințe ale acesteia pentru alte prestații;

[…]”

Dreptul național

6 Articolele 1-3 din Legea constituțională federală referitoare la limitele diferite privind vârsta de pensionare aplicabile asiguraților în funcție de sex (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten) din 29 decembrie 1992 (BGBl. 832/1992) au următorul cuprins:

„Articolul 1. Dispozițiile legale care prevăd limite de vârstă diferite pentru persoanele asigurate în cadrul sistemului legal de asigurări sociale după cum acestea sunt bărbați sau femei sunt permise.

Articolul 2. Începând de la 1 ianuarie 2019, vârsta de pensionare anticipată pentru limită de vârstă pentru femei va crește anual, la data de 1 ianuarie a fiecărui an, cu șase luni, până în 2028.

Articolul 3. Începând de la 1 ianuarie 2024, vârsta de pensionare pentru limită de vârstă pentru femei va crește anual, la data de 1 ianuarie a fiecărui an, cu șase luni, până în 2033."

7 Legea generală privind securitatea socială (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) din 9 septembrie 1955 (BGBl. 189/1955), cu modificările ulterioare (denumită în continuare „ASVG"), se aplică, potrivit articolului 270, atât lucrătorilor, cât și angajaților. Articolul 253 alineatul 1 din această lege prevede că, la împlinirea vârstei normale de pensionare, care este de 65 de ani pentru bărbați și de 60 de ani pentru femei, asigurații au dreptul la o pensie pentru limită de vârstă, cu condiția să fi îndeplinit stagiul de cotizare prevăzut la articolul 236 din această lege.

8 Din decizia de trimitere rezultă că, în dreptul austriac, pensia legală pentru limită de vârstă (acordată în temeiul ASVG) nu poate fi redusă ca urmare a continuării unui raport de muncă sau a exercitării unei activități profesionale independente după împlinirea vârstei la care ia naștere dreptul la această pensie.

9 Convenția colectivă aplicabilă în cauză în acțiunea principală este Regimul special B aplicabil medicilor și stomatologilor care lucrează în cadrul organismelor de asigurări sociale din Austria (Dienstordnung B für Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, denumit în continuare „DO.B"). Această convenție colectivă instituie un regim special de concediere, potrivit căruia salariații cu o vechime de 10 ani sau mai mare în cadrul organismului care i-a angajat nu pot fi concediați decât pentru anumite motive determinate.

10 Articolul 134 din DO.B are următorul cuprins:

„[…]

2) Medicii care beneficiază de protecție împotriva concedierii au dreptul să se pensioneze dacă

[…]

2. [au] dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă în sensul articolului 253 din ASVG […]

[…]

4) Organele de conducere pot dispune pensionarea unui medic care beneficiază de protecție împotriva concedierii dacă medicul

1. îndeplinește condițiile prevăzute la alineatul 2 punctul […] 2 [...]

[…]"

Acțiunea principală și întrebările preliminare

11 Doamna Kleist, născută în februarie 1948, era angajată a Casei de asigurări de pensii în calitate de medic-șef.

12 Casa a hotărât să concedieze toți lucrătorii, bărbați sau femei, care îndeplineau condițiile de pensionare conform DO.B. Prin scrisoarea din 9 ianuarie 2007, doamna Kleist l-a informat pe angajator că nu intenționa să se pensioneze la vârsta de 60 de ani, ci voia să lucreze până la vârsta de 65 de ani. Cu toate acestea, angajatorul i-a comunicat, prin scrisoarea din 6 decembrie 2007, decizia de a o pensiona din oficiu cu începere de la 1 iulie 2008.

13 Doamna Kleist a contestat concedierea sa la Landesgericht Innsbruck (Tribunalul Regional din Innsbruck). Hotărârea acestei instanțe, pronunțate la 14 martie 2008, care îi era defavorabilă, a fost reformată prin hotărârea din 22 august 2008 a Oberlandesgericht Innsbruck (Curtea de Apel din Innsbruck), care s-a pronunțat ca instanță

de apel în materia dreptului muncii și securității sociale. În aceste condiții, Casa de asigurări de pensii a declarat recurs la Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă).

14 Oberster Gerichtshof subliniază că regimul de concediere instituit de DO.B derogă de la regimul general instituit de legislația austriacă prin faptul că aceasta din urmă prevede că încetarea unilaterală a raportului de muncă nu trebuie, în principiu, justificată. Cu toate acestea, instanța precizează că aceasta nu exclude aplicarea protecției generale împotriva concedierii abuzive prevăzute, în anumite condiții, de această legislație în cazul în care încetarea raportului de muncă aduce atingere intereselor esențiale ale lucrătorului, iar angajatorul nu este în măsură să o justifice prin motive legate de întreprindere sau de persoana lucrătorului.

15 În continuare, instanța de trimitere menționează că, pentru a stabili dacă respectiva încetare aduce atingere intereselor esențiale ale lucrătorului, se ține cont de protecția socială de care beneficiază acesta din urmă, mai ales în ceea ce privește încasarea unei pensii pentru limită de vârstă. Or, dispoziția din DO.B care face obiectul acțiunii principale are la bază același criteriu, aceasta permițând angajatorului să nu aplice o protecție împotriva concedierii mai largă decât cea care decurge din regimul legal în cazul lucrătorilor care beneficiază de o pensie pentru limită de vârstă, dând astfel posibilitatea de a angaja lucrători mai tineri.

16 Oberster Gerichtshof ridică problema dacă, la aprecierea caracterului comparabil al situațiilor lucrătorilor, trebuie luat în considerare criteriul situației sociale a lucrătorului, la care a recurs astfel dreptul austriac în materie de concediere, în aceeași măsură ca și criteriul vârstei. Această instanță arată că bărbații și femeile beneficiază în această privință de același tratament, dat fiind că aceștia pierd beneficiul protecției

mai largi împotriva concedierii acordate de DO.B odată ce beneficiază de protecție socială.

17 Instanța de trimitere apreciază că, în ceea ce privește în special întinderea marjei de manevră de care dispun statele membre la definirea măsurilor în materia politicii de ocupare a forței de muncă, aspectele de drept care pe care cauza cu care este sesizată le ridică nu au fost suficient precizate în jurisprudența Curții pentru a-i permite să se pronunțe.

18 În acest context, Oberster Gerichtshof a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În cadrul unui sistem de drept al muncii în care protecția generală împotriva concedierii abuzive este acordată în funcție de dependența socială (financiară) a salariatului față de locul său de muncă, articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva [76/207] trebuie interpretat în sensul că se opune posibilității ca o convenție colectivă să prevadă o protecție specială mai largă decât regimul general legal de protecție împotriva concedierii, dar care se aplică numai până când salariatul este protejat din punct de vedere social (financiar), protecție care intervine în mod normal atunci când acesta încasează o pensie pentru limită de vârstă, în condițiile în care plata pensiei începe la momente diferite după cum salariatul este bărbat sau femeie?

2) Articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva [76/207] se opune posibilității ca, în cadrul sistemului de drept al muncii sus-menționat, un angajator de drept public să concedieze un salariat la câteva luni după ce acesta a dobândit dreptul la o pensie pentru limită de vârstă pentru a angaja persoane înscrise deja ca solicitanți pe piața forței de muncă?”

Cu privire la întrebările preliminare

19 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207 trebuie interpretat în sensul că o reglementare națională care, pentru a promova accesul persoanelor mai tinere la piața forței de muncă, permite unui angajator de drept public să concedieze salariații care au dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă, în condițiile în care femeile dobândesc acest drept la o vârstă cu cinci ani mai mică decât vârsta la care bărbații dobândesc același drept, constituie o discriminare pe criterii de sex, interzisă de această directivă.

Observațiile prezentate Curții

20 În opinia doamnei Kleist, reglementarea care face obiectul acțiunii principale constituie o discriminare pe criterii de sex, întrucât permite angajatorului să pensioneze din oficiu un salariat la împlinirea vârstei de la care are dreptul la pensie pentru limită de vârstă, respectiv la vârsta de 60 de ani, în condițiile în care dreptul la această pensie este dobândit la momente diferite după cum salariatul este bărbat sau femeie. Articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207 ar trebui interpretat în sensul că se opune unei astfel de reglementări.

21 Doamna Kleist invită Curtea să se pronunțe de asemenea cu privire la interpretarea dispozițiilor Directivei 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). Aceasta susține că dispozițiile respective se opun unei reglementări naționale precum cea care face obiectul acțiunii principale, deoarece conduce și la o discriminare directă pe motive de vârstă.

22 Casa de asigurări de pensii susține că reglementarea în cauză în acțiunea principală prevede un tratament diferit întemeiat în mod indirect pe criterii de sex care se justifică din perspectiva obiectivului de a promova angajarea de persoane mai tinere și nu reprezintă, așadar, o discriminare nelegală. Aceasta apreciază de asemenea că trebuie să se evite situația în care femeile pot cumula salariul cu pensia legală, în timp ce bărbații nu au această posibilitate.

23 Comisia Europeană apreciază că articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207 trebuie interpretat în sensul că se opune posibilității ca o convenție colectivă să prevadă o protecție specială mai largă decât regimul legal general de protecție împotriva concedierii, dar care se aplică numai până când salariatul dispune de o protecție socială care îi procură resurse financiare, protecție care intervine în mod normal atunci când acesta încasează o pensie pentru limită de vârstă, în condițiile în care dreptul la această pensie este dobândit la momente diferite după cum salariatul este bărbat sau femeie, întrucât obiectivul de a promova angajarea de persoane mai tinere nu poate justifica o astfel de reglementare.

Răspunsul Curții

24 Cu titlu prealabil, trebuie subliniat că problema condițiilor de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, pe de o parte, și cea a condițiilor de încetare a raportului de muncă, pe de altă parte, sunt distincte (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall, 152/84, Rec., p. 723, punctul 32).

25 Referitor la acestea din urmă, articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207 prevede că aplicarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește condițiile de concediere implică inexistența oricărei discriminări directe sau indirecte, pe criterii de sex, în sectoarele public sau privat, inclusiv în instituțiile publice.

26 În această privință, limita de vârstă pentru pensionarea obligatorie a lucrătorilor stabilită în cadrul unei politici generale de pensionare aplicate de un angajator este un aspect legat de noțiunea de concediere prevăzută în această dispoziție, noțiune care trebuie interpretată în sens larg, chiar dacă această pensionare are ca efect acordarea unei pensii pentru limită de vârstă (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall, citată anterior, punctul 34, și Hotărârea Beets-Proper, 262/84, Rec., p. 773, punctul 36).

27 Rezultă că, întrucât doamna Kleist a fost pensionată de angajator din oficiu, conform deciziei acestuia de a concedia toți lucrătorii care au dobândit dreptul la o pensie pentru limită de vârstă, acțiunea principală privește condițiile de concediere în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207.

28 Trebuie amintit mai întâi că deja Curtea s-a pronunțat în sensul că o politică generală de concediere care presupune concedierea unei salariate doar pentru motivul că a atins sau a depășit vârsta de la care aceasta are dreptul la pensie pentru limită de vârstă, care, potrivit legislației naționale, este diferită pentru bărbați și pentru femei, constituie o discriminare pe criterii de sex, interzisă de Directiva 76/207/CEE (a se vedea în acest sens Hotărârea Marshall, citată anterior, punctul 38).

29 În această privință, trebuie subliniat în primul rând că, potrivit articolului 2 alineatul (2) prima liniuță din Directiva 76/207, discriminarea directă se produce în situația

în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.

30 În speță, din articolul 134 alineatul 2 punctul 2 și alineatul 4 punctul 1 din DO.B rezultă că medicii care beneficiază de protecție împotriva concedierii pot fi totuși concediați atunci când dobândesc dreptul la pensie pentru limită de vârstă în sensul articolului 253 din ASVG. Or, potrivit articolului 253 alineatul 1, bărbații dobândesc acest drept la împlinirea vârstei de 65 de ani, iar femeile la împlinirea vârstei de 60 de ani. Rezultă că lucrătorii de sex feminin pot fi concediați atunci când împlinesc vârsta de 60 de ani, pe când lucrătorii de sex masculin nu pot fi concediați decât după împlinirea vârstei de 65 de ani.

31 Întrucât criteriul care stă la baza unor astfel de dispoziții este inseparabil de sexul lucrătorilor, există, așadar, o diferență de tratament întemeiată în mod direct pe sex, contrar celor susținute de Casa de asigurări de pensii.

32 În al doilea rând, trebuie examinat dacă, într-un context precum cel reglementat de dispozițiile menționate, lucrătorii de sex feminin cu vârsta cuprinsă între 60 și 65 de ani se află într-o situație comparabilă, în sensul articolului 2 alineatul (2) prima liniuță din Directiva 76/207, cu cea a lucrătorilor de sex masculin din aceeași grupă de vârstă.

33 În această privință, instanța de trimitere ridică, în esență, problema dacă împrejurarea că lucrătorii de sex feminin cu vârsta cuprinsă între 60 și 65 de ani dispun, cu titlu de pensie legală pentru limită de vârstă, de o protecție socială nu este de natură să confere un caracter specific situației acestor lucrători în raport cu situația lucrătorilor de sex masculin din aceeași grupă de vârstă, care nu dispun de o astfel de protecție.

34 Trebuie examinat caracterul comparabil al unor astfel de situații, în special față de obiectul reglementării care instituie diferența de tratament (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 decembrie 2004, Hlozek, C-19/02, Rec., p. I-11491, punctul 46, precum și, prin analogie, Hotărârea din 16 decembrie 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine și alții, C-127/07, Rep., p. I-9895, punctul 26).

35 În acțiunea principală, reglementarea care instituie diferența de tratament în discuție are ca obiect reglementarea condițiilor în care salariații își pot pierde locul de muncă.

36 În contextul prezentei acțiuni principale, spre deosebire de situația care a făcut obiectul cauzelor în care s-au pronunțat Hotărârea din 9 noiembrie 1993, Roberts (C-132/92, Rec., p. I-5579, punctul 20), și Hotărârea Hlozek, citată anterior (punctul 48), avantajul acordat lucrătorilor de sex feminin care constă în posibilitatea de a solicita pensionarea pentru limită de vârstă de la o vârstă cu cinci ani mai mică decât cea prevăzută pentru lucrătorii de sex masculin nu are o legătură directă cu obiectul reglementării care instituie o diferență de tratament.

37 Astfel, avantajul respectiv nu poate plasa lucrătorii de sex feminin într-o situație specifică față de lucrătorii de sex masculin, întrucât bărbații și femeile se află în situații identice în ceea ce privește condițiile de încetare a raportului de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 februarie 1986, Roberts, 151/84, Rec., p. 703, punctul 36).

38 Pe de altă parte, astfel cum rezultă din decizia de trimitere, împrejurarea menționată la punctul 33 din prezenta hotărâre rezultă din faptul că Republica Austria a urmă-

rit să instituie, în temeiul excepției de la principiul egalității de tratament prevăzute la articolul 7 alineatul (1) litera (a) din Directiva 79/7, un regim care să prevadă o diferență între bărbați și femei în ceea ce privește vârsta legală de pensionare pentru a compensa dezavantajul social, familial și economic suportat de femei.

39 Or, Curtea s-a pronunțat în mod repetat în sensul că, ținând cont de importanța fundamentală a principiului egalității de tratament, excepția de la interzicerea discriminărilor întemeiate pe sex prevăzută la această dispoziție trebuie interpretată în mod strict, în sensul că nu este aplicabilă decât în cazul stabilirii vârstei de pensionare pentru acordarea pensiei și a pensiei pentru limită de vârstă, precum și în cazul consecințelor care pot decurge pentru alte prestații de asigurări sociale (a se vedea în acest sens Hotărârea Marshall, citată anterior, punctul 36, Hotărârea din 21 iulie 2005, Vergani, C-207/04, Rec., p. I-7453, punctul 33, și Hotărârea din 27 aprilie 2006, Richards, C-423/04, Rec., p. I-3585, punctul 36).

40 Întrucât reglementarea în cauză în acțiunea principală privește, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 27 din prezenta hotărâre, materia concedierii în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207, iar nu consecințele menționate la articolul 7 alineatul (1) litera (a) din Directiva 79/7, excepția respectivă nu este, așadar, aplicabilă acestei reglementări.

41 În al treilea rând, Directiva 76/207 face distincție între discriminările întemeiate în mod direct pe sex, pe de o parte, și discriminările denumite „indirecte", pe de altă parte, în sensul că numai dispozițiile, criteriile sau practicile care sunt susceptibile

să constituie discriminări indirecte pot, conform articolului 2 alineatul (2) a doua liniuță, să nu fie calificate drept discriminare cu condiția să fie „justificat[e] obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop [să fie] corespunzătoare și necesare". În schimb, o astfel de posibilitate nu este prevăzută pentru diferențele de tratament care pot constitui discriminări directe în sensul articolului 2 alineatul (2) prima liniuță din această directivă.

42 În aceste condiții, dat fiind că, pe de o parte, diferența de tratament instituită de o reglementare precum cea în cauză în acțiunea principală este întemeiată în mod direct pe sex, în condițiile în care, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 37 din prezenta hotărâre, situația femeilor și cea a bărbaților sunt identice în speță, și că, pe de altă parte, Directiva 76/207 nu prevede o derogare de la principiul egalității de tratament aplicabilă în cauză, trebuie să se concluzioneze că această diferență de tratament constituie o discriminare directă pe criterii de sex (a se vedea în acest sens Hotărârea Vergani, citată anterior, punctul 34).

43 Această diferență de tratament nu poate fi justificată de obiectivul de a promova angajarea de persoane mai tinere, astfel cum a invocat Casa de asigurări de pensii.

44 În sfârșit, referitor la problema eventualei existențe a unei discriminări pe motive de vârstă, în sensul Directivei 2000/78, trebuie amintit că, în cadrul procedurii instituite la articolul 234 CE, numai instanța națională sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe

propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții (a se vedea în special Hotărârea din 12 octombrie 2010, Rosenbladt, C-45/09, Rep., p. I-9391, punctul 32).

45 În măsura în care instanța de trimitere nu a solicitat Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea acestei directive și nici din decizia de trimitere nu rezultă că existența unei astfel de discriminări a fost invocată în cadrul litigiului principal, examinarea acestui aspect nu este utilă pentru soluționarea litigiului respectiv.

46 În consecință, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207 trebuie interpretat în sensul că o reglementare națională care, pentru a promova accesul persoanelor mai tinere la piața forței de muncă, permite unui angajator să concedieze salariații care au dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă, în condițiile în care femeile dobândesc acest drept la o vârstă cu cinci ani mai mică decât vârsta la care bărbații dobândesc același drept, constituie o discriminare directă pe criterii de sex, interzisă de această directivă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

Articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002, trebuie interpretat în sensul că o reglementare națională care, pentru a promova accesul persoanelor mai tinere la piața forței de muncă, permite unui angajator să concedieze salariații care au dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă, în condițiile în care femeile dobândesc acest drept la o vârstă cu cinci ani mai mică decât vârsta la care bărbații dobândesc același drept, constituie o discriminare directă pe criterii de sex, interzisă de această directivă.

Semnături