

HOTĂRÂREA CURȚII

17 mai 1990*

Douglas Harvey Barber **împotriva** **Guardian Royal Exchange Assurance Group**

(cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, formulată de Court of Appeal din Londra)

„Remunerare egală a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin — Concediere din motive economice — Plata anticipată a unei pensii pentru limită de vârstă”

Cauza C-262/88

În cauza C-262/88,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE de către Court of Appeal din Londra pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între

Douglas Harvey Barber

și

Guardian Royal Exchange Assurance Group,

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CEE, a articolului 1 din 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), și a articolului 1 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) 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 (JO L 39, p. 40),

CURTEA,

compusă din domnul O. Due, președinte, Sir Gordon Slynn, domnii F. A. Schockweiler și M. Zuleeg, președinți de cameră, G. F. Mancini, R. Joliet, T. F. O'Higgins, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse și domnul Díez de Velasco, judecători,

avocat general: domnul W. Van Gerven

grefier: domnul J. A. Pompe, grefier adjunct

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

– în numele domnului Barber, de către Christopher Carr, QC, acționând pe baza instrucțiunilor din partea Irwin Mitchell, solicitors,

* Limba de procedură: engleză.

– în numele Guardian Royal Exchange Assurance Group, de către David Vaughan, QC, și Timothy Wormington, barrister, acționând pe baza instrucțiunilor din partea Jaques și Lewis, solicitors,

– în numele Guvernului Regatului Unit, de către domnul J. E. Collins, din partea Treasury Solicitor's Department, în calitate de agent, asistat de către Peter Goldsmith, QC,

– în numele Comisiei, de către doamna Karen Banks și domnul Julian Currall, membri ai Serviciului juridic, în calitate de agenți,

având în vedere raportul de ședință și în urma susținerii orale din 15 noiembrie 1989,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 30 ianuarie 1990,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin ordonanța din 12 mai 1988, primită la Curte la 23 septembrie 1988, Court of Appeal din Londra a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, mai multe întrebări preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CEE, precum și a Directivei 75/117 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, denumită în continuare „directiva privind egalitatea de remunerare”) și a Directivei 76/207 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, denumită în continuare „directiva privind egalitatea de tratament”).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între defunctul domn Douglas Harvey Barber și fostul său angajator Guardian Royal Exchange Assurance Group (denumit în continuare „Guardian”), cu privire la dreptul domnului Barber de a obține o pensie anticipată ca urmare a concedierii sale din motive economice.

3 Rezultă din dosar că domnul Barber era afiliat la casa de pensii instituită de către Guardian, care punea în aplicare un sistem necontributiv, adică finanțat în întregime de către angajator. Acest sistem fiind „cu derogare prevăzută de normă” (contracted-out), adică omologat în temeiul Social Security Pensions Act (legea privind pensiile sociale minime garantate) din 1975, acesta presupunea renunțarea, prin contract, a afiliatului la partea legată de salariu din sistemul național de pensii, căruia i se substituia sistemul în cauză. Afiliații la sistemul de acest tip nu plăteau la sistemul național decât contribuțiile reduse, corespunzătoare pensiei de bază pe care acest ultim sistem o deschide tuturor lucrătorilor într-o măsură identică, indiferent de salariul acestora.

4 În cadrul sistemului de pensii al Guardian, vârsta normală de pensionare era fixată, pentru categoria de angajați din care făcea parte și domnul Barber, la 62 de ani pentru bărbați și la 57 pentru femei. Această diferență era echivalentă celei care există în cadrul sistemului național de securitate socială, în care vârsta normală de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și de 60 de ani pentru femei. Persoanele afiliate la casa de pensii a Guardian aveau dreptul la o pensie imediată în momentul în care acestea atingeau vârsta normală de pensionare prevăzută de acest sistem. Dreptul la o pensie cu plata amânată la vârsta normală de pensionare era, de

asemenea, recunoscut afiliaților care, în momentul încetării relației de muncă, erau în vârstă de cel puțin 40 de ani și aveau zece ani vechime la Guardian.

5 „Guardian Royal Exchange Guide to Severance Terms” (ghidul Guardian privind modalitățile de concediere), document care face parte din contractul de muncă al domnului Barber, prevedea faptul că, în caz de concediere din motive economice, membrii casei de pensii aveau dreptul la o pensie imediată, cu condiția ca aceștia să fi atins vârsta de 55 de ani pentru bărbați și 50 de ani pentru femei. Persoanele interesate care nu îndeplineau aceste condiții primeau alocații în numerar calculate în funcție de anii de muncă și o pensie amânată care se plătea la vârsta normală de pensionare.

6 Domnul Barber a fost concediat din motive economice, cu efect începând cu 31 decembrie 1980, când avea 52 de ani. Guardian i-a plătit alocațiile în numerar prevăzute de ghidul privind modalitățile de concediere, precum și plata compensatorie legală și o sumă suplimentară cu titlu voluntar. Acesta avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă începând cu ziua aniversării a 62 de ani. Este incontestabil faptul că o femeie care se găsea în aceeași situație cu domnul Barber primea o pensie pentru limită de vârstă imediată, pe lângă plata compensatorie legală și că valoarea totală a acestor prestații putea fi superioară sumei plătite domnului Barber.

7 Considerându-se victimă a unei discriminări pe motive de sex interzisă prin lege, domnul Barber a introdus o acțiune în fața instanțelor competente în domeniul muncii. Întrucât cererea sa a fost respinsă în prima și în a doua instanță, domnul Barber a introdus apel în fața Court of Appeal. Instanța națională a decis să suspende judecata și a adresat Curții de Justiție următoarele întrebări preliminare:

„1) Atunci când mai mulți angajați sunt concediați de către angajator în circumstanțe similare cu cele din prezenta speță și atunci când acești angajați primesc prestații în legătură cu această concediere, aceste prestații țin de conceptul de „remunerare” în sensul articolului 119 din Tratatul CEE și din directiva privind egalitatea de remunerare (75/117/CEE) sau intră în domeniul de aplicare a directivei privind egalitatea de tratament (76/207/CEE), sau niciuna dintre aceste ipoteze nu poate fi reținută?

2) Faptul că una dintre prestațiile în cauză este o pensie plătită de un sistem de pensii ocupaționale private administrat de către angajator („o pensie privată”) este important pentru a se răspunde la prima întrebare?

3) Principiul egalității de remunerare, menționat la articolul 119 și în directiva privind egalitatea de remunerare, este încălcat în circumstanțele prezentei spețe în cazul în care:

a) un bărbat și o femeie care au aceeași vârstă sunt concediați în aceleași circumstanțe, femeia primind în cadrul acestei concedieri o pensie privată imediată, în timp ce bărbatul nu primește decât o pensie privată amânată sau în cazul în care

b) valoarea totală a prestațiilor plătite femeii este mai mare decât valoarea totală a prestațiilor primite de către bărbat?

4) Articolul 119 și directiva privind egalitatea de remunerare produc efecte directe în circumstanțele prezentei spețe?

5) Este important pentru a se răspunde la cea de-a treia întrebare că dreptul femeii la beneficiul unei pensii cu efect imediat, astfel cum era prevăzut de modalitățile de încetare, nu

putea fi satisfăcut decât în cazul în care aceasta îndeplinea condițiile necesare pentru acordarea unei pensii cu plată imediată în temeiul dispozițiilor sistemului ocupațional privat, întrucât aceasta era considerată de către Guardian drept o pensionară ca urmare a concedierii sale cu șapte ani înainte de data normală de pensionare în temeiul sistemului în cauză?”

8 În timpul desfășurării procedurii în fața Curții, domnul Barber a decedat. Întrucât instanța națională a autorizat pe văduva și executoarea sa testamentară, doamna Pamela Barber, să continue acțiunea în nume propriu și în contul succesiunii Barber, prezenta acțiune pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare și-a urmat cursul normal.

9 Pentru o prezentare mai detaliată a faptelor din acțiunea principală, a dispozițiilor comunitare în cauză, a derulării procedurii, precum și a observațiilor scrise prezentate Curții, se face trimitere la raportul de ședință. Aceste elemente din dosar nu sunt reluate în continuare decât în măsura necesară pentru raționamentul Curții.

Cu privire la prima întrebare

10 Prin prima întrebare, instanța națională dorește să afle, în esență, dacă prestațiile plătite unui lucrător cu ocazia concedierii sale din motive economice intră sub incidența domeniului de aplicare al articolului 119 din tratat și din directiva privind egalitatea de remunerare sau sub incidența domeniului de aplicare a directivei privind egalitatea de tratament.

11 Rezultă dintr-o jurisprudență constantă (a se vedea, în special, Hotărârea din 31 martie 1981, Jenkins/Kingsgate, punctul 22, 96/80, Rec. p. 911) că prima dintre cele două directive, destinată, în principal, să faciliteze punerea în aplicare concretă a principiului remunerării egale care figurează la articolul 119 din tratat, nu afectează cu nimic conținutul sau domeniul de aplicare al acestui principiu, astfel cum rezultă din această ultimă dispoziție. Prin urmare, este necesar să se examineze, în primul rând, dacă articolul 119 se aplică într-o situație precum cea din acțiunea principală.

12 Astfel cum a considerat Curtea, noțiunea de remunerare, în sensul celui de-al doilea paragraf din articolul 119, cuprinde toate avantajele, în numerar sau în natură, prezente sau viitoare, cu condiția să fie plătite, chiar dacă indirect, de angajator lucrătorului în funcție de munca prestată de acesta (a se vedea în special Hotărârea din 9 februarie 1982, Garland/British Rail Engineering, punctul 5, 12/81, Rec. p. 359). Prin urmare, faptul că anumite prestații sunt plătite după încetarea relației de muncă nu le împiedică pe acestea să aibă un caracter de remunerare, în sensul articolului 119 din tratat.

13 În ceea ce privește în special plățile compensatorii acordate lucrătorului cu ocazia concedierii sale, este necesar să se constate faptul că acestea constituie o formă de remunerare la care lucrătorul are dreptul în baza muncii sale prestate, care îi este plătită în momentul încetării relației de muncă, care permite facilitarea adaptării sale la noi circumstanțe care rezultă din pierderea locului său de muncă și îi asigură o sursă de venituri în timpul unei perioade de căutare a unui nou loc de muncă.

14 Rezultă că plățile compensatorii acordate lucrătorului cu ocazia concedierii sale țin, în principiu, de noțiunea de remunerare în sensul articolului 119 din tratat.

15 În cadrul ședinței, Guvernul Regatului Unit a susținut că plata compensatorie legală nu intră în sfera de aplicare a articolului 119 din tratat, pe motiv că aceasta constituie o prestație de securitate socială și nu o formă de remunerare.

16 În aceasta privință, este necesar să se precizeze că o plată compensatorie efectuată de către angajator, precum cea în cauză, nu putea să înceteze să constituie o formă de remunerare doar pe motiv că, în loc să rezulte din contractul de muncă, este prevăzută de lege sau este plătită în mod voluntar.

17 Într-adevăr, în legătură cu plățile compensatorii legale, este necesar să se amintească faptul că, astfel cum a hotărât Curtea în Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne/Sabena, punctul 40 (43/75, Rec. p. 455), articolul 119 din tratat vizează, de asemenea, discriminările care își au în mod direct sursa în unele acte cu putere de lege. Acest aspect implică faptul că prestațiile prevăzute de lege pot intra sub incidența noțiunii de remunerare în sensul acestei dispoziții.

18 Deși este adevărat că numeroase tipuri de avantaje acordate de către un angajator reflectă, de asemenea, unele considerații de politică socială, caracterul de remunerare al unei prestații nu poate fi pus la îndoială, atunci când lucrătorul este îndreptățit să primească din partea angajatorului său prestația în cauză în baza existenței relației de muncă.

19 Cu privire la sumele plătite în mod voluntar de către angajator, rezultă din Hotărârea din 9 februarie 1982, Garland, punctul 10 (12/81, menționat anterior), că articolul 119 se aplică, de asemenea, în cazul avantajelor pe care un angajator le acordă lucrătorilor fără să fi fost obligat prin contract.

20 Prin urmare, fără a fi necesar să se discute cu privire la punerea în aplicare a directivei privind egalitatea de tratament, este necesar să se răspundă la prima întrebare că prestațiile plătite de către un angajator unui lucrător cu ocazia concedierii din motive economice a acestuia din urmă intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119 al doilea paragraf din tratat, indiferent dacă acestea sunt plătite în baza unui contract de muncă, a unor acte cu putere de lege sau cu titlu voluntar.

Cu privire la a doua întrebare

21 Ținând seama de răspunsul dat la prima întrebare, este necesar să se înțeleagă cea de-a doua întrebare preliminară ca vizând, în esență, să afle dacă o pensie pentru limită de vârstă plătită de un sistem ocupațional privat „cu derogare prevăzută de normă” (contracted-out) intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119 din tratat, în special atunci când această pensie este atribuită cu ocazia unei concedieri din motive economice.

22 Este necesar să se amintească, în această privință, faptul că, încă din Hotărârea din 25 mai 1971, Defrenne/statul belgian, punctele 7 și 8 (80/70, Rec. p. 445), Curtea a indicat că avantajele sub forma unor prestații de securitate socială nu sunt, în principiu, străine de noțiunea de remunerare. Cu toate acestea, Curtea a precizat că nu se pot include în această noțiune, astfel cum este acesta definit la articolul 119, regimurile sau prestațiile de securitate socială, în special pensiile pentru limită de vârstă, reglementate direct prin lege în lipsa oricărui element de concertare în cadrul întreprinderii sau a ramurii profesionale în cauză, care se aplică obligatoriu categoriilor generale de lucrători.

23 Curtea a observat că, într-adevăr, aceste regimuri asigură lucrătorilor beneficiul unui sistem legal la finanțarea căruia lucrătorii, angajatorii și eventual autoritățile publice contribuie într-o măsură determinată mai puțin de relația de muncă decât de considerațiile de politică socială.

24 Pentru a răspunde la cea de-a doua întrebare, este necesar, prin urmare, să se stabilească dacă aceste considerații se aplică și sistemelor ocupaționale private “cu derogare prevăzută de normă”, precum cel vizat în acțiunea principală.

25 În această privință, este necesar să se observe, în primul rând, că sistemele în cauză rezultă fie dintr-o concertare între parteneri sociali, fie dintr-o decizie unilaterală a angajatorului. Finanțarea acestora este asigurată în totalitate de către angajator sau și de angajator și de lucrători simultan, fără niciun fel de contribuție din partea autorităților publice. Prin urmare, sistemele menționate anterior fac parte din avantajele pe care angajatorul le propune lucrătorilor.

26 În al doilea rând, astfel de sisteme nu se aplică în mod obligatoriu unor categorii generale de lucrători. Dimpotrivă, acestea nu se referă decât la lucrătorii angajați de anumite întreprinderi, astfel încât afilierea la sistemele menționate anterior rezultă în mod necesar din relația de muncă pe care aceștia o au cu un angajator dat. În plus, sistemele în cauză, chiar dacă sunt stabilite în conformitate cu legislația națională și îndeplinesc, prin urmare, condițiile impuse de aceasta pentru recunoașterea ca sisteme „cu derogare prevăzută de normă” (contracted-out), sunt guvernate de reglementări care le sunt caracteristice.

27 Este necesar să se observe, în continuare, că, chiar și atunci când cotizațiile plătite acestor sisteme și prestațiile pe care aceștia le asigură se substituie parțial celor ale sistemului legal general, acest fapt nu este de natură să excludă punerea în aplicare a articolului 119. Într-adevăr, reiese din dosar că sistemele ocupaționale precum cel vizat în acțiunea principală pot furniza afiliaților săi prestații superioare celor care ar fi plătite de sistemul legal, astfel încât funcția lor economică este analogă cu cea a sistemelor complementare care există în anumite state membre, în care afilierea și cotizarea la sistemul legal sunt obligatorii și nu este permisă niciun fel de derogare de la acestea. Or, în Hotărârea din 13 mai 1986, Bilka-Kaufhaus/Weber von Hartz (170/84, Rec. p. 1607), Curtea a considerat că prestațiile acordate în temeiul unui sistem de pensie complementar intrau sub incidența conceptului de remunerare, în sensul articolului 119.

28 Este necesar să se ajungă la concluzia că, spre deosebire de prestațiile acordate de sistemele legale naționale de securitate socială, pensiile plătite de sistemele „cu derogare prevăzută de normă” reprezintă un număr mare de avantaje plătite de către angajator lucrătorului în baza muncii prestate de către acesta din urmă și că, prin urmare, acestea intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119 din tratat.

29 Această interpretare a articolului 119 nu este infirmată de faptul că sistemul ocupațional privat în cauză este constituit în formă de trust și administrat de către trustees care beneficiază de o independență formală față de angajator, dat fiind că articolul 119 urmărește, de asemenea, avantajele plătite de către angajator în mod indirect.

30 Prin urmare, este necesar să se răspundă la cea de-a doua întrebare adresată de instanța națională că pensiile plătite în temeiul unui sistem ocupațional privat „cu derogare prevăzută de normă” intră sub incidența domeniului de aplicare al articolului 119 din tratat.

Cu privire la a treia și a cincea întrebare

31 Prin aceste întrebări, instanța națională dorește, în esență, să afle, în primul rând, dacă articolul 119 din tratat se opune faptului că un bărbat concediat din motive economice nu poate să pretindă o pensie cu plată amânată la vârsta normală de pensionare, în timp ce o femeie care se află în aceeași situație primește o pensie pentru limită de vârstă imediată,

datorită punerii în aplicare a unei condiții de vârstă variabilă în funcție de sex, care este în conformitate cu diferența prevăzută de sistemul legal național pentru acordarea pensiilor pentru limită de vârstă. În al doilea rând, instanța națională dorește să afle, în esență, dacă egalitatea de remunerare trebuie să fie asigurată la nivelul fiecărui element constitutiv al remunerării sau doar în funcție de o apreciere globală a avantajelor acordate lucrătorilor.

32 Cu privire la prima dintre cele două întrebări astfel formulate, este suficient să se observe că articolul 119 interzice orice fel de discriminare în materie de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, indiferent care este mecanismul care determină această inegalitate. Prin urmare, stabilirea unei condiții de vârstă diferite în funcție de sex pentru pensiile plătite în cadrul unui sistem „cu derogare prevăzută de normă” este contrară articolului 119, chiar dacă diferența între vârstele de pensionare se bazează pe cea prevăzută de sistemul legal național.

33 În ceea ce privește cea de-a doua dintre aceste întrebări, este necesar să se amintească faptul că hotărârile din 30 iunie 1988, Comisia/Republica Franceză, punctul 27 (318/86, Rec. p. 3559), și din 17 octombrie 1989, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, acționând în numele lui Danfoss, punctul 12 (109/88, Rec. p. 3199), în care Curtea a subliniat importanța fundamentală a transparenței și, în special a posibilității de a efectua un control de către instanțele naționale pentru a preveni și, după caz, a elimina orice discriminare pe motive de sex.

34 Cu privire la metoda care se reține pentru a verifica respectarea principiului remunerării egale, este necesar să se constate că, în cazul în care instanțele naționale sunt obligate să se supună unei evaluări și unei comparări a tuturor avantajelor de diferite tipuri care sunt acordate, după caz, lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin, controlul judecătoresc este dificil de realizat, iar efectul util al articolului 119 este și acesta diminuat în consecință. De aici rezultă că o adevărată transparență, care să permită un control eficient, nu este asigurată decât dacă principiul remunerării egale se aplică fiecărui element al remunerării care este acordată lucrătorilor de sex masculin și respectiv, celor de sex feminin.

35 Prin urmare, este necesar să se răspundă la a treia și a cincea întrebare adresată de către instanța națională că articolul 119 din tratat se opune faptului că un bărbat concediat din motive economice nu poate să pretindă decât o pensie cu plată amânată la vârsta normală de pensionare, în timp ce o femeie care se află în aceeași situație are dreptul la o pensie pentru limită de vârstă imediată, datorită punerii în aplicare a unei condiții de vârstă variabilă în funcție de sex, care este în conformitate cu diferența prevăzută de regimul legal național pentru acordarea pensiilor pentru limită de vârstă. Principiul remunerării egale se asigură la nivelul fiecărui element al remunerării și nu doar în funcție de o apreciere globală a avantajelor acordate lucrătorilor.

Cu privire la a patra întrebare

36 În plus, instanța națională solicită să se afle, prin cea de-a patra întrebare, dacă articolul 119 din tratat și directiva privind remunerarea egală produc efecte directe în circumstanțele prezentei spețe.

37 Având în vedere răspunsul la prima întrebare preliminară, nu este necesar să discute cu privire la efectele directivei privind egalitatea remunerării. În ceea ce privește articolul 119, este necesar să se facă trimitere la jurisprudența constantă, amintită în special în Hotărârea din 31 martie 1981, Jenkins, punctul 17 (96/80, menționată anterior), conform căreia această dispoziție se aplică direct tuturor formelor de discriminare care pot fi constatate numai cu

ajutorul criteriilor de identitate de muncă și de remunerare egală la care se face trimitere în articolul menționat anterior, fără ca măsurile comunitare sau naționale care determină aceste criterii să fie necesare pentru punerea în aplicare a acestora.

38 Faptul că un lucrător de sex feminin are dreptul la o pensie pentru limită de vârstă imediată, ca urmare a concedierii sale din motive economice, în timp ce, într-un caz similar, un lucrător de sex masculin de aceeași vârstă nu poate pretinde decât o pensie amânată determină o inegalitate de remunerare între cele două categorii de lucrători, pe care instanța națională o poate direct stabili cu ajutorul elementelor constitutive ale remunerării în cauză și a criteriilor enunțate la articolul 119.

39 Prin urmare, este necesar să se răspundă la cea de-a patra întrebare că articolul 119 din tratat poate fi invocat în fața instanțelor naționale și că este de competența acestora să asigure protecția drepturilor pe care această dispoziție o conferă justițiabililor, în special în cazul în care un sistem de pensii „cu derogare prevăzută de normă” nu plătește lucrătorului de sex masculin, în urma concedierii sale, pensia imediată care poate fi acordată într-un caz similar unui lucrător de sex feminin.

Cu privire la efectele în timp ale prezentei hotărâri

40 În observațiile sale scrise și orale, Comisia a făcut trimitere la posibilitatea, pentru Curte, de a limita în timp efectele prezentei hotărâri, în cazul în care conceptul de remunerare, în sensul articolului 119 al doilea paragraf din tratat, se interpretează astfel încât să cuprindă pensiile plătite de sistemele ocupaționale private „cu derogare prevăzută de normă”, în sensul că această hotărâre nu poate fi invocată decât în acțiunile deja pendinte în fața instanțelor naționale și în litigiile privind faptele survenite după pronunțarea hotărârii. În ceea ce îl privește, Guvernul Regatului Unit a subliniat, în cadrul ședinței, consecințele financiare importante ale unei astfel de interpretări a articolului 119. Într-adevăr, numărul de lucrători afiliați la unele sisteme „cu derogare prevăzută de normă” este foarte mare în Regatul Unit și sistemele în cauză presupun derogări de la principiul remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin, în special prin faptul că prevăd vârste de pensionare diferite.

41 Astfel cum a recunoscut Curtea în Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne (43/75, menționată anterior), aceasta poate, cu titlu excepțional, ținând seama de perturbările grave pe care această hotărâre le poate provoca în ceea ce privește faptele din trecut, să fie determinată să limiteze posibilitatea oricărei persoane interesate de a invoca interpretarea pe care, sesizată printr-o întrebare preliminară, Curtea o conferă unei dispoziții. O astfel de limitare poate fi admisă numai de către Curte, în hotărârea propriu-zisă care se pronunță cu privire la interpretarea solicitată.

42 În ceea ce privește prezenta cauză, este necesar să se amintească faptul că 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), a autorizat statele membre să amâne punerea în aplicare obligatorie a principiului egalității de tratament în ceea ce privește stabilirea vârstei de retragere pentru acordarea de pensii pentru limită de vârstă și consecințele care pot rezulta din aceasta în cazul altor prestații. Această exceptare a fost reluată în articolul 9 litera (a) din Directiva 86/378/CEE a Consiliului din 24 iulie 1986, privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială (JO L 225, p. 40, rectificare publicată în JO L 283, p. 27), care se poate aplica sistemelor „cu derogare prevăzută de normă”, precum cel în prezenta cauză.

43 Având în vedere aceste dispoziții, statele membre și părțile în cauză au putut să estimeze în mod rezonabil că articolul 119 nu se aplica pensiilor plătite de sisteme „cu derogare prevăzută de normă” și că derogările de la principiul egalității între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin continuau să fie admise în acest domeniu.

44 În aceste condiții, considerentele prioritare de securitate juridică se opun revenirii asupra situațiilor juridice care și-au epuizat efectele în trecut, dat fiind că, într-un astfel de caz, această revenire poate risca să bulverseze retroactiv echilibrul financiar al multor sisteme de pensii „cu derogare prevăzută de normă”. Cu toate acestea, este necesar să se prevadă o excepție în favoarea persoanelor care au luat, în timp util, inițiativa în vederea protejării drepturilor lor. În cele din urmă, este necesar să se precizeze că nicio limitare a efectelor interpretării menționate anterior nu poate fi admisă în ceea ce privește dobândirea dreptului la o pensie începând cu data prezentei hotărâri.

45 În consecință, este necesar să se decidă că efectul direct al articolului 119 din tratat nu poate fi invocat pentru a solicita dreptul la pensie, cu efect începând cu o dată anterioară celei din prezenta hotărâre, cu excepția lucrătorilor sau a succesorilor acestora care au introdus, înainte de această dată, o acțiune sau au depus o reclamație echivalentă în conformitate cu dreptul național aplicabil.

Cu privire la cheltuielile de judecată

46 Cheltuielile efectuate de Guvernul Regatului Unit și de Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile în acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața instanței naționale, este de competența acestei instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

pronunțându-se cu privire la întrebările care i-au fost adresate de Court of Appeal din Londra prin ordonanța din 12 mai 1988, hotărăște:

1) Prestațiile plătite de către un angajator unui lucrător cu ocazia concedierii din motive economice a acestuia din urmă intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119 al doilea paragraf din Tratatul CEE, indiferent dacă acestea sunt plătite în baza unui contract de muncă, a unor acte cu putere de lege sau cu titlu voluntar.

2) Pensiile plătite de un sistem ocupațional privat „cu derogare prevăzută de normă” intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119 din tratat.

3) Articolul 119 din tratat se opune faptului că un bărbat concediat din motive economice nu poate să pretindă o pensie cu plată amânată la vârsta normală de pensionare, în timp ce o femeie care se află în aceeași situație primește o pensie pentru limită de vârstă imediată, datorită punerii în aplicare a unei condiții de vârstă variabilă în funcție de sex, care este în conformitate cu diferența prevăzută de regimul legal național pentru acordarea pensiilor pentru limită de vârstă. Principiul remunerării egale trebuie să fie asigurat pentru fiecare element al remunerării și nu doar în funcție de o apreciere globală a avantajelor acordate lucrătorilor.

4) Articolul 119 din tratat poate fi invocat în fața instanțelor naționale. Este de competența acestora să asigure protecția drepturilor pe care această dispoziție o conferă justițiabililor, în special în cazul în care un sistem de pensii „cu derogare prevăzută de normă” nu plătește lucrătorului de sex masculin, în urma concedierii sale, pensia imediată care ar fi acordată într-un caz similar unui lucrător de sex feminin.

5) Efectul direct al articolului 119 din tratat nu poate fi invocat pentru a solicita dreptul la pensie, cu efect începând cu o dată anterioară celei din prezenta hotărâre, cu excepția lucrătorilor sau a succesorilor acestora care au introdus, înainte de această dată, o acțiune sau au depus o reclamație echivalentă în conformitate cu dreptul național aplicabil.

Due	Slynn	Schockweiler	Zuleeg
Mancini	Joliet		O'Higgins
Moitinho de Almeida	Rodríguez Iglesias	Grévisse	Díez de Velasco

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 17 mai 1990.

Grefier
J.-G. Giraud

Președinte
O. Due