

HOTĂRÂREA CURȚII

28 septembrie 1994*

Coloroll Pension Trustees Ltd împotriva James Richard Russell și alții

(Cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, formulată de High Court of Justice of England and Wales, Chancery Division)

„Remunerare egală a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin – Pensii ocupaționale – Utilizarea de factori actuariali diferențiați pe criteriul sexului – Limitarea în timp a efectelor Hotărârii Barber, cauza C-262/88”

Cauza C-200/91

În cauza C-200/91,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către High Court of Justice of England and Wales, Chancery Division, pentru pronunțarea, în cadrul unei acțiuni de reprezentare (representative action), introdusă de către

Coloroll Pension Trustees Ltd

împotriva

- 1) **James Richard Russell**
- 2) **Daniel Mangham,**
- 3) **Gerald Robert Parker,**
- 4) **Robert Sharp,**
- 5) **Joan Fuller,**
- 6) **Judith Ann Broughton,**
- 7) **Coloroll Group plc,**

unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CEE, precum și a limitării în timp a efectelor Hotărârii Curții din 17 mai 1990, Barber (cauza C-262/88, Rec. p. I-1889),

CURTEA,

compusă din domnii O. Due, președinte, G. F. Mancini (raportor), J. C. Moitinho de Almeida, M. Diez de Velasco și D. A. O. Edward, președinți de cameră, C. N. Kakouris, R. Joliet, F. A.

* Limba de procedura: engleza.

Schockweiler, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse, M. Zuleeg, P. J. G. Kapteyn și J. L. Murray, judecători,

avocat general: domnul W. Van Gerven,

grefier: domnul H. von Holstein, grefier adjunct și doamna D. Louterman-Hubeau, administrator principal,

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

– pentru Coloroll Pension Trustees Ltd, de către domnii McKenna & Co, solicitors, asistați de domnii P. Howell, QC, D. Anderson, Barrister și J. Clifford, Barrister,

– pentru domnii J. R. Russell, G. R. Parker, R. Sharp și al doamnei J. Fuller, de către domnii Sacher & Partners, Solicitors, M. Greenless, Solicitor, asistați de domnii T. Lloyd, QC și N. Green, Barrister,

– pentru doamna J. A. Broughton, de către domnii Travers Smith, Braithwaite, solicitors, asistați de către domnii D. Vaughan, QC și N. Warren, Barrister,

– pentru Coloroll Group plc (in receivership), de către domnii W. Sapte, N. Barnett, M. P. Wareham și doamna J. Mackenzie, Solicitors, asistați de către domnii J. Lever, QC și J. Stephens, Barrister,

– pentru Guvernul Regatului Unit, de către domnul J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, în calitate de agent,

– pentru Guvernul Țărilor de Jos, de către domnul T. P. Hofstee, secretar general adjunct la Ministerul Afacerilor Externe, în calitate de agent,

– pentru guvernul german, de către domnii E. Röder, Ministerialrat în Ministerul Federal al Economiei și de către C. D. Quassowski, Regierungsdirektor în același minister, în calitate de agenți,

– pentru guvernul irlandez, de către domnul L. J. Dockery, Chief State Solicitor, în calitate de agent,

– pentru guvernul danez, de către domnul J. Molde, consilier juridic la Ministerul Afacerilor Externe, în calitate de agent,

– pentru Comisia Comunităților Europene, de domnul J. L. Dewost, director general al Serviciului Juridic și doamna K. Banks, membră a Serviciului Juridic, în calitate de agenți;

având în vedere raportul pentru ședință,

după ascultarea, în ședința din 26 ianuarie 1993, a observațiilor orale ale Coloroll Pension Trustees Ltd, ale domnilor J. R. Russell și alții, ale doamnei J. A. Broughton, ale Coloroll Group plc, ale guvernului danez și ale Guvernului Regatului Unit, reprezentat de către domnul J. E. Collins, asistat de către Sir Nicholas Lyell, QC, domnii S. Richards și N. Paines, barristers, ale Guvernului Țărilor de Jos, reprezentat de către domnii J. W. de Zwaan și T. Heukels, consilieri juridici adjuncți la Ministerul Afacerilor Externe, în calitate de agenți, ale guvernului irlandez, reprezentat de către domnii J. Cooke, SC și A. O’Caoimh, JC, în calitate de agenți și ale Comisiei,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 28 aprilie 1993,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin ordonanța din 23 iulie 1991, primită la Curte la 31 iulie 1991, High Court of Justice of England and Wales, Chancery Division, a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, o serie de întrebări preliminare privind interpretarea articolului 119 din același tratat, precum și a Hotărârii Curții din 17 mai 1990, Barber (cauza C-262/88, Rec., p. I-1889, denumită în continuare „Hotărârea Barber”), în ceea ce privește limitarea în timp a efectelor acesteia.

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unei acțiuni de reprezentare (representative action) prevăzută de Rules of the Supreme Court și introdusă în fața High Court de către Coloroll Pension Trustees Ltd.

3 În conformitate cu o serie de acte constitutive de „trust”, care reprezintă forma juridică sub care sunt în general constituite, în Regatul Unit, sistemele de pensii ocupaționale, Coloroll Pension Trustees Ltd deține și gestionează, în calitate de „trustee”, activele sistemelor create de către diferite societăți ale grupului Coloroll pentru salariații lor, cu scopul precis de a le furniza acestora pensii și alte prestații promise de către angajator.

4 Sistemele de pensii Coloroll sunt, în ceea ce privește prestațiile principale ale acestora, sisteme „cu prestații definite” (defined benefit/final salary schemes), care asigură salariaților plata unei pensii determinate, care corespunde celei de-a șazezecea parte a ultimului salariu lor pe anul de serviciu, începând cu momentul în care aceștia ating vârsta normală de pensionare, și anume 65 de ani pentru bărbați și 60 de ani pentru femei.

5 În anumite condiții, afiliații au posibilitatea de a se pensiona înaintea acestei vârste și de a primi imediat o pensie de o valoare redusă în funcție de factorii actuariali diferențiați pe criteriul sexului, femeile având din punct de vedere statistic o mai mare speranță de viață decât bărbații.

6 Aceiași factori actuariali intervin, determinând valori diferite în funcție de sex, în cazul în care un afiliat optează, total sau parțial, pentru o prestare în capital în locul unei pensii, în cazul în care se renunță la o parte a pensiei în schimbul unei pensii de urmaș plătită soțului sau soției sau unei alte persoane aflată în întreținerea afiliatului, de valoare echivalentă cu partea care a făcut obiectul acestei renunțări și în cazul unui transfer de drepturi dobândit la un alt sistem de pensii sau la o societate de asigurare.

7 Toate sistemele prevăd, pentru soții sau soțiile și pentru persoanele aflate în întreținerea afiliaților, dobândirea de drepturi specifice unei pensii, beneficiul fiind totuși limitat, în anumite cazuri, la văduvele și la persoanele aflate în întreținerea afiliaților de sex masculin.

8 În ceea ce privește finanțarea acestora, sistemele în cauză sunt contributive, în sensul că acestea sunt finanțate nu doar prin contribuțiile angajatorului, ci și prin cele ale salariaților.

9 Contribuțiile salariaților corespund unui procent din salariul lor, identic pentru toți lucrătorii de sex masculin și feminin, cărora li se recunoaște posibilitatea de a plăti contribuții suplimentare, cu titlu voluntar, pentru a dobândi beneficii suplimentare calculate și imputate în mod separat.

10 În schimb, contribuțiile angajatorilor, calculate global, variază în timp, astfel încât să acopere balanța costului pensiilor promise. În plus, acestea sunt mult mai ridicate pentru lucrătorii de sex feminin decât pentru cei de sex masculin, pe baza faptului că se ține seama, în cadrul sistemului de finanțare prin capitalizare, de factorii actuariali întemeiați pe speranțe de viață diferite în funcție de sex.

11 Cu o singură excepție, toate sistemele de pensii ale grupului Coloroll nu fac parte din sistemul național de pensii legate de salariu (contracted-out of the State Earnings Related Pension Scheme, denumit în continuare „SERPS”), o pensie din acest sistem național fiind complementară cu pensia legală de bază, la care se adaugă prin intermediul plății contribuțiilor la sistemul național. Faptul că nu fac parte înseamnă că sistemele Coloroll se substituie sistemului național de pensii pentru partea contribuțiilor și a prestațiilor legate de valoarea salariului percepută de fiecare angajat. Prin urmare, afiliații acestora nu plătesc decât contribuțiile reduse calculate în funcție de economiile scontate de către stat, continuând să cotizeze la sistemul ocupațional, acesta din urmă trebuind totuși să asigure faptul că afiliații săi primesc prestații globale comparabile cu cele pe care le-ar percepe din partea SERPS, în cazul în care acesta li s-ar aplica.

12 Ca urmare a dezastrului financiar al grupului Coloroll în 1990 și a punerii sub administrare judiciară a anumitor societăți care făceau parte din aceasta, rezultă din ordonanța de trimitere că trustees trebuie să procedeze la lichidarea sistemelor de pensii și la stabilirea destinației patrimoniului acestora. Aceasta solicită să se determine în mod cert toate obligațiile ale acestor sisteme, să se utilizeze activele acestora pentru a contribui la plata pensiilor și a altor prestații și să se lichideze eventualele excedente.

13 Confrunțați cu sarcina de a se pronunța cu privire la anumite cazuri de afiliați care pretind o gamă largă de pensii și prestații, trustees au îndoiești cu privire la compatibilitatea normelor, care sunt destul de detaliate, conținute în actul constitutiv al trustului, cu articolul 119 din tratat, astfel cum a fost interpretat de Hotărârea Barber și, în special, cu privire la punerea în aplicare în speță a limitării în timp a efectului direct al acestei dispoziții care a fost prevăzută în prezentul caz.

14 Într-adevăr, astfel cum a fost indicat mai sus, toate sistemele în cauză prevăd aplicarea normelor diferențiate pe criteriul sexului, indiferent dacă este vorba despre vârsta normală de pensionare sau despre factorii actuariali aplicabili diferitelor ipoteze de opțiune pentru prestațiile în capital. De altfel, două dintre aceste sisteme prezintă o caracteristică specială, în sensul că acestea nu prezintă niciun afiliat de sex feminin.

15 În această situație trustees au decis să sesizeze High Court cu privire la „representative action” pentru a obține instrucțiunile necesare în cadrul competenței generale pe care o deține această instanță în domeniul supravegherii trusturilor. În acest sens, trustees, reclamânți în cadrul acestei proceduri, au desemnat cu titlul de pârâți, un anumit număr de persoane alese astfel încât să reprezinte diversele interese implicate.

16 Prin urmare, High Court a considerat oportun să suspende procedura și să sesizeze Curtea de Justiție cu privire la următoarele întrebări preliminare:

„ 1) Efectul direct al articolului 119 din Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene poate fi invocat (a) de către lucrători și (b) de către persoanele aflate în întreținere pentru a solicita prestații în temeiul unui plan de pensie, atunci când reclamația nu este introdusă împotriva angajatorului, ci împotriva trustees ai acestui sistem?

2) Efectul direct al articolului 119 poate fi invocat în legătură cu un plan de pensie (a) de către lucrători și (b) de către persoanele aflate în întreținere.

i) pentru a solicita trusteees să gestioneze acest sistem, ca și cum dispozițiile prevăzute de normele care îl reglementează ar fi fost modificate (fără a aduce atingere termenilor efectivi), astfel încât să se țină seama de principiul remunerării egale prevăzut la articolul 119, asigurând egalitatea prestațiilor în temeiul acestui sistem la care lucrătorii și/sau persoanele aflate în întreținere? sau

ii) pentru a solicita angajatorului (în cazul în care acesta încă există) și/sau trusteees să utilizeze competențele de care dispun eventual, astfel încât, prin modificarea normelor sistemului sau printr-o altă modalitate, să asigure faptul că prestațiile plătibile în temeiul planului de pensie respectă principiul remunerării egale?

și, în cazul unui răspuns afirmativ la întrebările i) sau ii),

iii) principiul remunerării egale necesită întotdeauna creșterea prestațiilor prevăzute pentru sexul dezavantajat sau este oare compatibil cu articolul 119 pentru a reduce prestațiile prevăzute pentru celălalt sex?

3) În cazul în care efectul direct al articolului 119 poate fi invocat atât împotriva angajatorului, cât și a trusteees ai planului de pensie, care este relația dintre responsabilitățile planului și cele ale angajatorului? În special,

i) este posibil să i se solicite angajatorului să plătească sume suplimentare către trusteees ai planului de pensie?

ii) în cazul în care există un excedent de active în fondurile planului de pensie, angajatorul poate să solicite ca orice sumă datorată în temeiul articolului 119 să fie plătită, parțial sau total după caz, plecând de la acest excedent de active?

iii) suplimentele la care au drept persoanele interesate trebuie să fie furnizate de către trusteees din patrimoniul planului de pensie în cazul în care nicio reclamație nu a fost introdusă împotriva angajatorului sau în cazul în care angajatorul nu a întreprins nimic pentru a satisface sau a admite o astfel de reclamație?

4) În sensul răspunsurilor la prima, a doua și a treia parte din prezenta întrebare, este important (și în ce mod aceste răspunsuri sunt afectate după caz):

a) că fondurile deținute de către trusteees sunt insuficiente pentru a acoperi integral costul egalizării prestațiilor care trebuie realizate pentru a fi pus în practică principiul remunerării egale prevăzut la articolul 119, sau

b) că angajatul se vede în incapacitatea de a furniza fonduri suplimentare către trusteees ai planului de pensie, sau

c) că realizarea egalității prestațiilor are sau poate avea ca efect de a nu permite egalitatea pentru o categorie determinată de beneficiari (de exemplu persoanele care percep o pensie pentru limită de vârstă) decât în cazul în care prestațiile unei alte categorii (de exemplu afiliații în activitate) suferă o reducere?

2. Care este, pentru cererile de prestații în temeiul unui plan de pensie de întreținere care în mod nu fac parte dintr-o parte a sistemului legal, efectul precis al punctului 5 din partea dispozitivă a Hotărârii din 17 mai 1990, cauza C-262/88, Barber (JO C 146 din 15 iunie 1990, p. 8), conform căreia «efectul direct al articolului 119 din tratat nu poate fi invocat pentru a solicita dreptul la pensie, începând cu o dată anterioară celei din prezenta hotărâre, cu excepția lucrătorilor sau a persoanelor aflate în întreținerea acestora care au introdus, înainte de această dată, o acțiune sau au invocat o reclamație echivalentă în conformitate cu dreptul național aplicabil?» În special (și sub rezerva excepției privind procedurile introduse înainte de data hotărârii pronunțate în Hotărârea Barber):

(1) Efectul direct al articolului 119 din Tratatul CEE poate fi invocat de către lucrători pentru a solicita astfel de prestații:

a) doar pentru o perioadă de activitate care durează începând cu 17 mai 1990 (data hotărârii) sau

b) de asemenea, pentru o perioadă de activitate anterioară datei de 17 mai 1990 și, în acest caz, pentru întreaga sau doar pentru o parte din perioada de activitate și, în această a doua ipoteză, pentru care parte din perioada de activitate?

2) În cazul în care răspunsul la întrebarea adresată la punctul (1) este cea menționată la litera (b), efectul direct al articolului 119 din Tratatul CEE poate fi invocat pentru a solicita prestațiile menționate anterior:

(a) doar de către lucrătorii a căror perioadă de activitate care intră sub incidența planului de pensie s-a încheiat la data de 17 mai 1990 sau după aceasta dată, sau

(b) de asemenea de către lucrători

(i) a căror perioadă de activitate care intră sub incidența planului de pensie s-a încheiat înainte de 17 mai 1990 și care aveau dreptul, în temeiul normelor planului de pensie, la plata eșalonată a pensiei pentru limită de vârstă înainte de 17 mai 1990?

(ii) a căror perioadă de activitate care intră sub incidența planului de pensie s-a încheiat înainte de 17 mai 1990 dar care, în temeiul normelor planului de pensie, nu aveau dreptul la plata eșalonată a pensiei (drept la o pensie pentru limită de vârstă cu plată reportată) decât începând cu 17 mai 1990?

3) În cazul în care răspunsul la întrebarea adresată la punctul (2) este cea menționată la litera (b) (i), efectul direct al articolului 119 poate fi invocat de către lucrătorii menționați anterior doar pentru plata eșalonată a pensiilor care pot fi plătite începând cu 17 mai 1990 sau, de asemenea, pentru plata eșalonată a pensiilor care pot fi plătite înainte de această dată?

4) Principiile enunțate drept răspuns la întrebările (1) – (3) se aplică, de asemenea, în cazul în care prestațiile sunt solicitate de către persoanele aflate în întreținerea lucrătorilor? În special, în ce măsură și pentru ce perioadă de activitate văduvii și văduvele, care și-au pierdut soția/soțul (a) începând cu 17 mai 1990 și (b) înainte de 17 mai 1990, au dreptul de a invoca efectul direct al articolului 119 pentru a reclama prestațiile de soț/soție supraviețuitor(oare)?

5) Principiile enunțate ca răspuns la întrebările (1) – (4) se aplică prestațiilor care nu sunt legate de durata perioadei efective de angajare care generează drepturi la pensionare și, în cazul unui răspuns afirmativ, în ce mod se aplică acestea?

3. Principiile enunțate ca răspuns la cea de-a doua întrebare se aplică, de asemenea, sistemelor și perioadelor de serviciu care fac parte din sistem?

4. Este compatibil cu articolul 119 să se prevadă, în cadrul unui sistem întemeiat pe calcule actuariale (care presupun, în special, ipoteze actuariale în domeniul speranței de viață), prestații sau plăți eşalonate care produc rezultate diferite în funcție sex? În special:

a) Considerațiile actuariale pot interveni în calcularea prestațiilor plătibile unui lucrător

i) pentru plata în numerar a unui capital care vine să se substituie unei părți a pensiei anuale?

ii) pentru o pensie de urmaș plătită unei persoane aflate în întreținere în schimbul cedării unei fracțiuni din pensia anuală?

iii) în temeiul unei pensii reduse, atunci când lucrătorul alege să se pensioneze anticipat și să înceapă să perceapă plățile eşalonate ale pensiei înaintea vârstei normale de pensionare?

b) În cazul în care trustees ai unui plan de pensie plătesc un capital unui terț pentru ca acesta din urmă să plătească prestațiile de pensionare unui lucrător sau unei persoane aflate în întreținere pentru care acest capital este plătit, trustees menționați anterior pot sau trebuie:

i) să plătească un capital care, deși este egal atât pentru bărbați, cât și pentru femei, va contribui la dobândirea prestațiilor de pensionare care nu vor fi egale pentru bărbați și femei?

ii) să adopte o altă soluție (și, în acest caz, care soluție sau care soluții)?

c) Ținând seama de răspunsurile la întrebările (a) și (b) asociate cu cele aduse celei de-a doua întrebări, trustees unui sistem trebuie să revadă și să recalculeze elementele determinate pe o bază actuarială pentru evenimente anterioare datei de 17 mai 1990 și, în acest caz, pentru ce perioadă?

5. (1) În cazul în care un sistem nu este finanțat în mod exclusiv prin contribuțiile angajatorului, ci, de asemenea, prin cele ale salariaților, acestea din urmă fiind (i) contribuții impuse salariaților prin normele planului de pensie și/sau (ii) contribuții voluntare care vin să se adauge celor impuse de normele planului de pensie, principiul egalității enunțat la articolul 119 se aplică:

a) doar prestațiilor care trebuie plătite din patrimoniul fondului care provine din contribuțiile angajatorului sau

b) doar prestațiilor care trebuie plătite din patrimoniul fondului care provine i) din contribuțiile normale ale sistemului și/sau ii) din contribuțiile voluntare suplimentare?

2) În cazul în care un lucrător a trecut de la un plan de pensie la altul (spre exemplu în urma unei schimbări a locului de muncă) și în cazul în care sistemul către care au fost transferate drepturile sale și-a asumat obligația de a plăti anumite prestații în schimbul transferului unei anumite sume efectuate de trustees ai primului sistem, rezultă din punerea în aplicare a articolului 119 că planul de pensii trebuie să majoreze prestațiile în cauză, atunci când este necesar acest lucru pentru a ține seama de principiul egalității? În cazul unui răspuns afirmativ, în ce mod principiile definite ca răspuns la întrebarea 2 se aplică în astfel de împrejurări?

6. Rezultă din aplicarea articolului 119 asupra unui plan de pensii care nu a avut decât afiliați de un singur sex că un afiliat la un astfel de sistem are dreptul la prestații suplimentare la care ar fi avut dreptul în temeiul articolului 119 în cazul în care sistemul menționat anterior ar fi avut un afiliat sau afiliați de celălalt sex?”

Cu privire la prima întrebare, prima parte

17 Prin prima parte a primei întrebări, High Court urmărește să afle, pe de o parte, dacă persoanele aflate în întreținerea lucrătorului pot, precum însuși lucrătorul, să invoce efectul direct al articolului 119 din tratat și, pe de altă parte, dacă articolul menționat anterior poate fi invocat nu doar în privința angajatorului, ci și în privința trusteees ai unui sistem ocupațional de pensii.

18 În ceea ce privește prima parte a întrebării, este necesar să se amintească faptul că, în Hotărârea din 6 octombrie 1993, Ten Oever (cauza C-109/91, Rec. p. I-4879), Curtea a recunoscut că o pensie de urmaș prevăzută de un sistem de pensii ocupaționale intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119. În plus, aceasta a precizat faptul că pensia menționată anterior, prin definiție, nu este plătită lucrătorului, ci supraviețuitorului acestuia, nu este de natură să infirme această interpretare, de vreme ce o astfel de interpretare constituie un avantaj care își găsește originea în afilierea la sistem a soțului supraviețuitor, astfel încât pensia este dobândită de către acesta din urmă în cadrul relației de muncă dintre angajator și soțul menționat anterior și îi este plătită în temeiul locului de muncă al acestuia (punctul 13).

19 De aici rezultă că, întrucât dreptul la plata unei pensii de urmaș apare în momentul decesului lucrătorului afiliat la sistem, supraviețuitorul este singura persoană care poate să îl invoce. Să i se refuze această posibilitate ar echivala, în cazul pensiilor de urmaș, cu privirea articolului 119 de orice efect util.

20 Cu privire la întrebarea de a ști dacă articolul 119 poate fi invocat în privința trusteees ai unui sistem de pensii ocupaționale, este necesar să se amintească faptul că, în Hotărârea Barber, Curtea, după ce a constatat că pensiile plătite prin astfel de sisteme intră sub incidența domeniului de aplicare al articolului 119, a considerat că această concluzie rămâne valabilă, chiar dacă sistemul este constituit sub forma unui trust și gestionat de către trusteees care se bucură de o independență formală față de angajator, dat fiind că articolul 119 vizează, de asemenea, avantajele plătite de către angajator în mod indirect (punctele 28 și 29).

21 Prin urmare, angajatorul nu poate să se sustragă obligațiilor care îi incumbă în temeiul articolului 119, prin constituirea unui sistem de pensii ocupaționale sub forma juridică a unui trust.

22 În ceea ce îi privește pe trusteees, cu toate că aceștia nu au nicio legătură cu relația de muncă, li se solicită să plătească prestații care nu își pierd totuși caracterul de remunerație în sensul articolului 119. Prin urmare, aceștia nu sunt obligați să se folosească de toate competențele sale pentru a asigura respectarea principiului egalității de tratament în domeniu.

23 În mod cert, obligațiile trusteees cu privire la afiliții sistemului și la persoanele aflate în întreținerea acestora sunt stabilite prin actul constitutiv al trustului, reglementat de dreptul național. Cu toate acestea, astfel cum a indicat în mod întemeiat Guvernul Regatului Unit, efectul util al articolului 119 ar fi în mod semnificativ diminuat și s-ar aduce atingere în mod grav protecției jurisdicționale care necesită o egalitate efectivă în cazul în care un lucrător sau persoanele aflate în întreținerea acestuia nu ar putea invoca această dispoziție decât în privința

angajatorului, excepție făcând trustees, care sunt responsabili în mod expres de executarea obligațiilor acestuia din urmă.

24 Prin urmare, este necesar să se răspundă la prima parte a primei întrebări că efectul direct al articolului 119 din tratat poate fi invocat atât de către lucrători, cât și de către persoanele aflate în întreținerea acestora împotriva trustees ai unui sistem de pensii ocupaționale, care au obligația de a respecta principiul egalității de tratament în cadrul competențelor și obligațiilor lor, stabilite prin actul constitutiv al trustului.

Cu privire la prima întrebare, a doua parte

25 Prin cea de-a doua parte a primei întrebări, instanța națională întreabă dacă, atunci când anumite norme ale sistemului sunt incompatibile cu principiul remunerării egale, trustees trebuie să gestioneze acest sistem făcând abstracție de aceste reguli sau dacă angajatorul și trustees trebuie să le modifice pe acestea pentru a le face compatibile cu articolul 119. De asemenea, se solicită să se răspundă dacă, în orice împrejurare, singurul mijloc prin care se restabilește egalitatea de tratament este acela de a crește nivelul prestațiilor prevăzute pentru categoria defavorizată sau dacă această egalitate poate fi de asemenea realizată prin reducerea prestațiilor prevăzute pentru categoria privilegiată.

26 În ceea ce privește prima parte a întrebării, este necesar să se amintească faptul că principiul remunerării egale constituie unul dintre fundamentele Comunității și că articolul 119 creează pentru persoanele de drept privat drepturi pe care instanțele naționale trebuie să le protejeze. Având în vedere caracterul imperativ al acestei dispoziții, interzicerea acestor discriminări între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin se impune nu doar acțiunii autorităților publice, ci se extinde, de asemenea, la contractele între persoanele de drept privat, precum și la toate convențiile care urmăresc reglementarea într-o manieră colectivă a muncii salariate (a se vedea Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne, cauza 43/75, Rec. p. 455, punctele 12 și 39).

27 În aceste condiții, nu se poate permite angajatorilor și trustees să invoce normele sistemului de pensii sau pe cele ale actului constitutiv al trustului pentru a se sustrage obligației de a garanta egalitatea de tratament în domeniul remunerării.

28 În cazul în care normele de drept național aplicabile în domeniu interzic să se acționeze în afara cadrului competențelor acestora sau prin încălcarea dispozițiilor actului constitutiv al trustului, angajatorii și trustees sunt obligați, pentru a garanta respectarea principiului egalității, de a utiliza toate mijloacele oferite de dreptul intern, precum acțiunea în fața instanțelor naționale, în special atunci când, astfel cum pare să fie prezentul caz, intervenția acestora este necesară pentru a proceda la modificările dispozițiilor sistemului de pensii sau ale actului constitutiv al trustului.

29 De asemenea, în conformitate cu jurisprudența constantă, este de competența acestor instanțe de a asigura protecția jurisdicțională care decurge, pentru persoanele de drept privat, din efectul direct al dispozițiilor tratatului (a se vedea Hotărârea din 19 iunie 1990, Factortame și alții, cauza C-213/89, Rec. p. I-2433, punctul 19). În acest sens, și în special în domeniul articolului 119, este de competența acestora să ofere legii interne, în măsura în care o marjă de apreciere îi este acordată prin dreptul său național, o interpretare și o aplicare conformă cu cerințele dreptului comunitar și, în măsura în care o astfel de interpretare conformă nu este posibilă, să lase neaplicată orice normă națională contrară (a se vedea Hotărârea din 4 februarie 1988, Murphy și alții, cauza 157/86, Rec. p. 673, punctul 11).

30 Cu privire la cea de-a doua parte a întrebării, care se referă la metoda care trebuie utilizată pentru a restabili egalitatea de tratament este necesar, să se amintească faptul că, în Hotărârea Defrenne, citată anterior, punctul 15, Curtea, în contextul unei cereri în acțiunea principală care se referă la o despăgubire solicitată în temeiul unei discriminări în materie de remunerație, a considerat că legătura articolului 119 cu contextul de armonizare a condițiilor de muncă în sensul progresului permite îndepărtarea obiecțiilor întemeiate pe faptul că acest articol ar putea fi respectat altfel decât printr-o creștere a celor mai scăzute salarii.

31 De altfel, în Hotărârea din 7 februarie 1991, Nimz (cauza C-184/89, Rec. p. I-297, punctele 18-20), Curtea a precizat că instanța națională este obligată să îndepărteze orice dispoziție națională discriminatorie, fără să se solicite sau să se aștepte eliminarea prealabilă a acesteia prin negocierea colectivă sau prin orice alt procedeu constituțional și să aplice membrilor grupului defavorizat același sistem ca și cel de care beneficiază ceilalți lucrători, sistem care, în lipsa unei aplicări corecte a articolului 119 din tratat în dreptul național, rămâne singurul sistem de referință valabil.

32 Rezultă de aici că, o dată ce o discriminare în materie de remunerație a fost constatată de către Curte și atât timp cât măsurile care restabilesc egalitatea de tratament nu au fost adoptate de către sistem, respectarea articolului 119 nu poate fi asigurată decât prin acordarea către persoanele din categoria defavorizată a acelorași avantaje ca și cele de care beneficiază persoanele din categoria privilegiată.

33 Situația este diferită pentru perioadele de muncă realizate după intrarea în vigoare a normelor destinate eliminării discriminării, întrucât articolul 119 nu se opune măsurilor care restabilesc egalitatea de tratament prin reducerea avantajelor persoanelor care au fost privilegiate anterior. Articolul 119 solicită doar faptul ca lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin să primească aceeași remunerație pentru aceeași muncă, fără a impune un anumit nivel de salarizare.

34 În cele din urmă, în ceea ce privește perioadele de muncă anterioare datei de 17 mai 1990, data Hotărârii Barber, este suficient să se observe, astfel cum se va preciza mai jos ca răspuns la cea de-a doua întrebare, că această hotărâre a exclus aplicabilitatea articolului 119 prestațiilor de pensie datorate în temeiul acestor perioade, prin urmare angajatorii și trustees nu mai sunt obligați să asigure egalitatea de tratament pentru prestațiile menționate anterior.

35 Rezultă de aici, pentru aceste perioade, că dreptul comunitar nu impunea nicio obligație de natură să justifice măsurile care reduc *a posteriori* avantajele de care beneficiaseră femeile.

36 Prin urmare, este necesar să se răspundă la cea de-a doua parte din prima întrebare că, în cazul în care dreptul național interzice angajatorilor și trustees să acționeze în afara cadrului respectivelor competențe ale acestora sau nerecunoscând dispozițiile actului constitutiv al trustului, aceștia sunt obligați să utilizeze toate mijloacele oferite prin dreptul intern, precum recurgerea la instanțele naționale în vederea eliminării oricărei discriminări în materie de remunerație. În plus, pentru perioadele de muncă efectuate între constatarea discriminării de către Curte și intrarea în vigoare a măsurilor destinate eliminării acesteia, punerea în aplicare corectă a principiului remunerării egale necesită să li se acorde lucrătorilor dezavantajați aceleași avantaje care sunt acordate și în cazul celorlalți lucrători. În schimb, pentru perioadele de muncă efectuate după intrarea în vigoare a normelor menționate anterior, articolul 119 nu se opune faptului ca egalitatea să fie restabilită prin reducerea avantajelor de care beneficiau lucrătorii privilegiați. În cele din urmă, cu privire la perioadele de muncă anterioare datei de 17 mai 1990, data Hotărârii Barber, dreptul comunitar nu impunea nicio

obligatie de natură să justifice măsurile care reduc *a posteriori* avantajele lucrătorilor privilegiați.

Cu privire la prima întrebare, a treia parte

37 Prin cea de-a treia parte a primei întrebări, instanța de trimitere adresează întrebări Curții cu privire la respectivele responsabilități ale angajatorilor și ale trustees, de vreme ce este un lucru cert că efectul direct al articolului 119 din tratat poate fi invocat atât împotriva angajatorului, cât și împotriva trustees.

38 În această privință, este necesar să se constate că, în cazul în care articolul 119 impune angajatorilor o obligație de rezultat, în temeiul căreia lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin trebuie să beneficieze de aceeași remunerație pentru aceeași muncă, nici acest articol și nicio altă dispoziție comunitară nu reglementează modalitățile în care se pune în aplicare această obligație de către angajatori și, în limitele competențelor acestora, de către trustees ai sistemului de pensii ocupaționale.

39 Rezultă de aici că instanța națională, care are datoria să vegheze la satisfacerea, în orice condiții, a obligației de rezultat menționată anterior, poate să facă uz, în acest scop, de toate mijloacele care îi sunt oferite prin dreptul său intern. Prin urmare, se poate decide că angajatorul trebuie să plătească sume suplimentare sistemului, că orice sumă datorată în temeiul articolului 119 trebuie să fie mai întâi extrasă din excedentele acestui sistem sau că sumele, la care afiliații au dreptul, trebuie să fie extrase de către trustees din patrimoniul sistemului, chiar dacă nicio reclamație nu a fost întocmită împotriva angajatorului sau atunci când acesta din urmă nu a reacționat la o astfel de reclamație.

40 Prin urmare, este necesar să se răspundă la cea de-a treia parte a primei întrebări că instanța națională trebuie să vegheze la punerea în aplicare corectă a articolului 119, ținând seama de responsabilitățile deținute de către angajatori și trustees în temeiul normelor de drept intern.

Cu privire la a patra parte a primei întrebări

41 Prin cea de-a patra parte a primei întrebări, instanța de trimitere dorește să afle care ar putea fi efectele asupra răspunsurilor la primele trei părți din aceeași întrebare insuficiența fondurilor deținute de către trustees în scopul egalizării prestațiilor.

42 Este suficient să se sublinieze, în această privință, că punerea în aplicare a principiului remunerării egale se lovește de dificultăți care derivă din insuficiența fondurilor deținute de trustees sau de incapacitatea angajatorului de a furniza fonduri suplimentare, este o problemă care ține de dreptul național și nu poate afecta răspunsurile date la întrebările precedente. Cu toate acestea, dreptul național trebuie aplicat, astfel cum a subliniat în mod întemeiat Guvernul Regatului Unit, în lumina principiului menționat anterior.

43 Prin urmare, este necesar să se răspundă la cea de-a patra parte din prima întrebare că eventualele probleme care decurg din insuficiența fondurilor deținute de către trustees în sensul egalizării prestațiilor trebuie să fie reglementate pe baza dreptului național în lumina principiului remunerării egale și nu pot afecta răspunsurile la întrebările precedente.

Cu privire la a doua întrebare, prima parte

44 Prin cea prima parte din cea de-a doua întrebare, instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la domeniul de aplicare exact al limitării efectelor în timp ale Hotărârii Barber.

45 În această privință, astfel cum a indicat deja Curtea în Hotărârea Ten Oever, menționată anterior, este suficient să se sublinieze că limitarea menționată anterior a fost decisă în contextul precis al prestațiilor (în special, al pensiilor) prevăzute de sistemele ocupaționale private, care au fost calificate drept remunerare în sensul articolului 119 din tratat (punctul 16).

46 Această hotărâre lua în considerare particularitatea acestei forme de remunerare, care consta într-o disociere temporală între constituirea dreptului la pensie, care are loc treptat pe toată perioada vieții profesionale a salariatului și plata efectivă a prestației, care este, în schimb, amânată până la o vârstă determinată (punctul 17).

47 Curtea a luat, de asemenea, în considerare caracteristicile mecanismelor financiare ale pensiilor ocupaționale și, prin urmare, legăturile contabile existente în fiecare caz specific între contribuțiile periodice și sumele viitoare care trebuie plătite (punctul 18).

48 Având în vedere, de asemenea, motivele care au justificat limitarea efectelor în timp ale Hotărârii Barber, astfel cum sunt indicate la punctul 44 al acesteia, este necesar să se precizeze că egalitatea de tratament în materie de pensii ocupaționale poate fi invocată numai pentru prestațiile datorate pe baza perioadelor de muncă prestată, care sunt ulterioare datei de 17 mai 1990, data hotărârii, sub rezerva exceptării prevăzute în favoarea lucrătorilor sau a titularilor de drepturi ale acestora care, înainte de această dată, au introdus o acțiune în justiție sau au depus o reclamație echivalentă în conformitate cu legislația națională aplicabilă (punctul 19).

49 Prin urmare, este necesar să se răspundă la prima parte din cea de-a doua întrebare că, în temeiul Hotărârii Barber, efectul direct al articolului 119 din tratat poate fi invocat pentru a solicita egalitatea de tratament în materie de pensii ocupaționale, numai pentru prestațiile datorate pe baza perioadelor de muncă ulterioare datei de 17 mai 1990, sub rezerva exceptării prevăzute în favoarea lucrătorilor sau a titularilor de drepturi ale acestora care, înainte de această dată, au introdus o acțiune în justiție sau au depus o reclamație echivalentă în conformitate cu dreptul național aplicabil.

Cu privire la a doua întrebare, a doua și a treia parte

50 A doua și a treia parte din cea de-a doua întrebare sunt fără obiect, de vreme ce presupun un răspuns la prima parte diferit de cel care a fost dat și anume faptul că egalitatea de tratament poate fi, de asemenea, solicitată pentru prestațiile datorate în temeiul unor perioade de muncă anterioare datei de 17 mai 1990.

Cu privire la a doua întrebare, a patra parte

51 Prin cea de-a patra parte din cea de-a doua întrebare, se solicită să se răspundă dacă și în ce măsură limitarea în timp a efectelor Hotărârii Barber se aplică pensiilor de urmaș.

52 În această privință, este necesar să se amintească faptul că, astfel cum a fost indicat mai sus la punctul 18, pensiile de urmaș prevăzute în cadrul sistemelor ocupaționale intră sub incidența domeniului de aplicare al articolului 119 din tratat.

53 În plus, este necesar să se observe că, la fel ca și stabilirea vârstei de pensionare, pensiile de urmaș figurează printre excepțiile prevăzute la articolul 9 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). Însăși existența acestor excepții a fost cea care a determinat Curtea să considere că statele membre și mediile interesate ar fi putut să estimeze în mod rezonabil că articolul 119 nu se putea aplica în acest context și, prin urmare, să limiteze efectele în timp ale Hotărârii Barber (punctele 42 și 43).

54 Prin urmare, această limitare se aplică și pensiilor de urmaș.

55 Luând în considerare faptul că pensia de urmaș constituie un avantaj care își găsește originea în afilierea la sistemul ocupațional al soțului/soției supraviețuitorului, astfel încât pensia respectivă este dobândită de acest supraviețuitor în cadrul unei relații de muncă existente între angajator și soțul menționat anterior, precum și din cauza faptului că această pensie este finanțată prin contribuții plătite de către acesta în timpul vieții sale profesionale, un supraviețuitor nu ar putea să solicite egalitatea de tratament în acest domeniu decât în raport cu perioadele de muncă ulterioare datei de 17 mai 1990.

56 Prin urmare, este necesar să se răspundă celei de-a patra părți din cea de-a doua întrebare că limitarea în timp a efectelor Hotărârii Barber se aplică pensiilor de urmaș și că, în consecință, egalitatea de tratament în acest domeniu nu poate fi solicitată decât în raport cu perioadele de muncă ulterioare datei de 17 mai 1990.

Cu privire la a doua întrebare, a cincea parte

57 Prin cea de-a cincea parte din cea de-a doua întrebare, instanța națională întreabă dacă și în ce măsură limitarea în timp a efectelor Hotărârii Barber se aplică prestațiilor datorate în temeiul sistemelor ocupaționale de securitate socială, care nu au nicio legătură cu durata perioadei efective de muncă prestată.

58 Rezultă din dosar că problema ridicată de instanța de trimitere este legată de prestațiile precum plata unei sume forfetare în cazul unui deces al unui lucrător a cărui relație de muncă este în curs de desfășurare.

59 Este suficient să se observe în această privință că, întrucât o prestație de acest gen se datorează exclusiv faptului că o relație de muncă există în momentul realizării faptului generator, indiferent de durata perioadelor de muncă precedente, limitarea în timp a efectelor Hotărârii Barber se aplică doar pentru cazurile în care faptul generator menționat anterior s-a produs înainte de 17 mai 1990. După această dată, astfel de prestații trebuie să fie acordate în conformitate cu principiul egalității de tratament, fără a fi necesar să se facă distincția între perioadele de muncă anterioare și perioadele de muncă ulterioare Hotărârii Barber.

60 Prin urmare, este necesar să se răspundă celei de-a cincea părți din cea de-a doua întrebare că limitarea în timp a efectelor Hotărârii Barber nu se aplică pensiilor de urmaș care nu au nicio legătură cu durata perioadei efective de muncă decât în cazul în care faptul generator al acestora s-a produs înainte de 17 mai 1990.

Cu privire la a treia întrebare

61 Prin cea de-a treia întrebare, High Court adresează întrebări Curții cu privire la problema de a ști dacă Hotărârea Barber și în special limitarea în timp a efectelor sale, se referă nu doar

la sistemele de pensii ocupaționale „excluse în mod convențional”, ci și la sistemele ocupaționale care nu sunt excluse în mod convențional.

62 În această privință, este necesar să se constate că, în Hotărârea din 14 decembrie 1993, Moroni (cauza C-110/91, Rec. p. I-6591), Curtea a recunoscut deja că Hotărârea Barber se referă, de asemenea, și la sistemele ocupaționale complementare de tip german, care fac obiectul acestei cauze.

63 Pentru a ajunge la această concluzie, Curtea, după ce a admis că faptele care se află la originea Hotărârii Barber se referă la un sistem de pensii ocupaționale exclus în mod convențional, a amintit totuși că, pentru a recunoaște că pensiile plătite în temeiul acestui tip de sistem intră sub incidența domeniului de aplicare al articolului 119 din tratat, Curtea s-a bazat pe aceleași criterii precum cele la care făcuse trimitere în jurisprudența sa anterioară pentru a face distincția între sistemele legale de securitate socială și sistemele de pensii ocupaționale (punctele 12 și 13).

64 Astfel, în Hotărârea din 25 mai 1971, Defrenne (cauza 80/70, Rec. p. 445, punctele 7 și 8), Curtea a afirmat că noțiunea de remunerare nu poate să se refere la sistemele sau prestațiile de securitate socială, precum, de exemplu, pensiile pentru limită de vârstă, reglementate direct prin lege, în lipsa oricărui element de concertare în cadrul întreprinderii sau al ramurii profesionale în cauză și care se aplică în mod obligatoriu categoriilor generale de lucrători. Într-adevăr, aceste sisteme asigură lucrătorilor beneficiul unui sistem legal la finanțarea căruia lucrătorii, angajatorii și eventual autoritățile publice contribuie într-o măsură determinată într-o mai mică măsură în funcție de raportul de ocupare a forței de muncă dintre angajator și lucrător decât de considerații de politică socială.

65 În Hotărârea din 13 mai 1986, Bilka-Kaufhaus (cauza 170/84, Rec. p. 1607), privind un sistem ocupațional german, Curtea a constatat că, chiar dacă acesta a fost adoptat în conformitate cu dispozițiile prevăzute de legislația națională, sistemul menționat anterior rezultă dintr-un acord între angajator și reprezentanții lucrătorilor acestuia, este complementar cu sistemul legal de securitate socială și nu beneficiază de niciun sprijin financiar public. Prin urmare, un sistem care prezintă astfel de caracteristici intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119 din tratat.

66 Este clar că toate aceste criterii se regăsesc, de asemenea, în sistemele ocupaționale care nu sunt excluse în mod convențional.

67 Într-adevăr, acestea din urmă rezultă, de asemenea, fie dintr-o concertare între angajatori și lucrători sau reprezentanții acestora, fie dintr-o decizie unilaterală a angajatorului. De asemenea, finanțarea acestora este asigurată în întregime de către angajator sau atât de către angajator, cât și de către lucrători simultan, fără niciun fel de contribuție din partea autorităților publice.

68 În plus astfel de sisteme nu sunt nicidecum în mod obligatoriu aplicabile categoriilor generale de lucrători. 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 anumit angajator. În cele din urmă, sistemele în cauză, deși stabilite în conformitate cu legislația națională, sunt guvernate de către reglementările specifice acestora.

69 În cele din urmă, este necesar să se sublinieze că Hotărârea Barber abordează, pentru prima dată, problema referitoare la aprecierea, în lumina articolului 119 a inegalității de tratament

care rezultă din stabilirea vârstelor de pensionare în funcție de sex. Este evident că o astfel de diferențiere nu constituie o caracteristică specială a sistemelor ocupaționale excluse în mod convențional; dimpotrivă, aceasta se găsește în celelalte tipuri de sisteme ocupaționale și produce aceleași efecte discriminatorii.

70 Din cele menționate anterior rezultă că principiile enunțate în Hotărârea Barber nu pot fi considerate ca având un domeniu de aplicare limitat la sistemele ocupaționale excluse în mod convențional și că acestea se referă, de asemenea, la sistemele ocupaționale care nu sunt excluse în mod convențional, precum și la sistemele ocupaționale complementare de tip german care au făcut obiectul Hotărârii Moroni, citată anterior.

71 Prin urmare, este necesar să se răspundă la a treia întrebare că principiile enunțate în Hotărârea Barber și în special limitarea în timp a efectelor sale, se referă nu doar la sistemele de pensii ocupaționale excluse în mod convențional, ci și la sistemele ocupaționale care nu sunt excluse în mod convențional.

Cu privire la a patra întrebare

72 Prin cea de-a patra întrebare, High Court solicită să se răspundă, în esență, dacă articolul 119 se opune la luarea în considerare, în cadrul sistemelor de pensii ocupaționale, a factorilor actuariali diferiți în funcție de sex și, în cazul unui răspuns afirmativ, cum se aplică în acest context limitarea în timp a efectelor Hotărârii Barber.

73 Factorii actuariali în cauză sunt, în esență, cei care sunt legați de ipotezele demografice. Întrucât femeile trăiesc, în medie, mai mult decât bărbații, pensia lor viitoare este mai mare decât cea a bărbaților și necesită din partea angajatorului plata unor contribuții mai ridicate.

74 Faptul că se iau în considerare astfel de factori actuariali, se traduce, în cazul conversiei în capital a unei părți din pensie și a transferului drepturilor dobândite, prin faptul că lucrătorii de sex masculin au dreptul la sume mai mici decât cele la care au dreptul lucrătorii de sex feminin.

75 Pentru a răspunde la întrebarea de a ști dacă astfel de diferențe sunt compatibile cu articolul 119, este necesar să se răspundă dacă prestațiile de transfer și în capital constituie remunerări în sensul articolului menționat anterior.

76 În această privință, este necesar să se amintească faptul că, în Hotărârea din 22 decembrie 1993, Neath (cauza C-152/91, Rec. p. I-6935), Curtea a hotărât deja că utilizarea factorilor actuariali diferiți în funcție de sex în modalitatea de finanțare prin capitalizare a sistemelor de pensii ocupaționale cu prestații definite nu intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119 din tratat.

77 Pentru a ajunge la această concluzie, Curtea a amintit, mai întâi, că noțiunea de remunerare, menționată la articolul 119 al doilea paragraf, cuprinde toate avantajele în numerar sau în natură, prezente sau viitoare, cu condiția ca acestea să fie plătite, chiar dacă indirect, de către angajator lucrătorului în funcție de munca prestată de acesta din urmă (punctul 28).

78 Aceasta a constatat faptul că postulatul pe care se bazează o astfel de noțiune este că angajatorul se obligă, chiar dacă unilateral, să plătească salariaților săi anumite prestații sau să le acorde avantaje specifice și că, în paralel, salariații se așteaptă ca angajatorul să le plătească prestațiile sau să le acorde avantajele menționate anterior. Prin urmare, potrivit Curții, nu intră

sub incidența noțiunii de remunerare ceea ce nu rezultă din acest angajament și nu se numără, în consecință, printre așteptările corespunzătoare ale salariaților (punctul 29).

79 În contextul unor sisteme de pensii ocupaționale cu prestații definite, precum cele în cauză în Hotărârea Neath și în prezenta cauză, angajamentul subscris de către angajator față de salariații săi se referă la plata, la un moment dat, a unei pensii periodice ale cărei criterii de stabilire sunt deja cunoscute la momentul angajamentului și care constituie o remunerare în sensul articolului 119. În schimb, acest angajament nu se referă în mod obligatoriu la modalitățile de finanțare alese în vederea garantării plății periodice a pensiei, modalități care rămân, astfel, în afara sferei de aplicare a articolului 119 (punctul 30).

80 Întrucât este vorba despre sistemele contributive, finanțarea menționată anterior este asigurată prin contribuțiile lucrătorilor și prin cele ale angajatorilor. Primele constituie o componentă a remunerării lucrătorului, dat fiind faptul că se scad direct din salariu, care este remunerarea prin definiție (a se vedea Hotărârea din 11 martie 1981, Worringham, cauza 69/80, Rec. p. 767). Prin urmare, valoarea acestora trebuie să fie aceeași pentru toți lucrătorii, de sex masculin și feminin, astfel cum este cazul în speță. Situația este diferită pentru contribuțiile patronale, destinate să completeze baza financiară indispensabilă pentru a acoperi costul pensiilor promise, garantând, astfel, plata viitoare a acestora, care constituie obiectul angajamentului asumat de către angajator (punctul 31).

81 Curtea a concluzionat că inegalitatea contribuțiilor patronale plătite în cadrul sistemelor cu prestații definite, finanțate prin capitalizare, datorate utilizării factorilor actuariali diferiți în funcție de sex, nu poate fi evaluată în temeiul articolului 119 (punctul 32).

82 Curtea a estimat faptul că această concluzie se extindea în mod necesar la aspectele specifice menționate de întrebările preliminare care, ca în prezenta speță, se referea la conversia în capital a unei părți a pensiei periodice, precum și la transferul drepturilor la pensie, a căror valoare nu poate fi determinată decât în funcție de modalitățile de finanțare care au fost alese (punctul 33).

83 Pentru a furniza un răspuns complet la întrebările High Court, este necesar să se adauge că celelalte două cazuri de situații preconizate și anume o pensie de urmaș plătită unei persoane aflate în întreținere în schimbul abandonării unei fracții din pensia anuală, precum și a unei pensii reduse atunci când lucrătorul alege să se pensioneze anticipat, nu pot face abstracție de modalitățile de finanțare alese. Acestea din urmă nu intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119, inegalitatea valorilor prestațiilor menționate anterior datorată consecințelor utilizării factorilor actuariali în momentul punerii în aplicare a finanțării sistemului, nu poate fi apreciată în lumina acestui articol.

84 Având în vedere aceste considerații, partea din cea de-a patra întrebare referitoare la eventuala aplicare în cazul prezentei spețe, a limitării în timp a efectelor Hotărârii Barber, este fără obiect.

85 Prin urmare, este necesar să se răspundă la cea de-a patra întrebare că utilizarea factorilor actuariali diferiți în funcție de sex în modalitatea de finanțare prin capitalizare a sistemelor de pensii ocupaționale cu prestații definite nu intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119 din tratat. Prin urmare, inegalitățile existente la sumele prestațiilor în capital sau de substituție a căror valoare nu poate fi determinată în funcție de modalitățile de finanțare ale sistemului, nu pot fi nicidecum apreciate în lumina articolului 119.

Cu privire la a cincea întrebare, prima parte

86 Prin prima parte din cea de-a cincea întrebare, High Court solicită să se răspundă dacă principiul egalității de tratament enunțat la articolul 119 se aplică tuturor prestațiilor de pensii plătite de sisteme ocupaționale sau dacă este necesar să se stabilească o distincție în funcție de tipul de contribuții cărora prestațiile menționate anterior le sunt atribuite și anume contribuțiile patronale sau contribuțiile salariaților, acestea din urmă putând fi obligatorii sau voluntare.

87 Este necesar să se observe în această privință că, în Hotărârea Barber, Curtea a considerat că pensiile plătite de sistemele de pensii ocupaționale constituie avantaje propuse de către angajator angajaților în temeiul muncii prestate de către acesta din urmă și că acestea trebuie, prin urmare, să fie considerate o remunerare în sensul articolului 119, finanțarea acestora fiind asigurată în întregime de către angajator sau de către angajator și angajați simultan, fără ca, în nici un caz, autoritățile publice să participe la aceasta (punctul 25).

88 Rezultă de aici că articolul 119 se aplică tuturor prestațiilor care se plătesc unui lucrător de un sistem de pensii ocupaționale, indiferent dacă este vorba de un sistem contributiv sau necontributiv. Imputabilitatea contribuțiilor în sarcina angajatorului sau a lucrătorilor nu are, prin urmare, niciun efect asupra noțiunii de remunerare aplicată pensiilor ocupaționale, care trebuie să fie conforme cu principiul egalității de tratament în ansamblul lor, independent de sursa finanțării acestora.

89 Cu atât mai mult cu cât, în prezentul caz, rezultă din dosar că, din punctul de vedere al contabilității, contribuțiile patronale și cele ale salariaților, o dată ce sunt plătite sistemului, sunt gestionate ca un ansamblu și nu mai este posibil să se mai facă distincția între acestea.

90 Cu toate acestea, situația este diferită în cazul eventualelor contribuții suplimentare pe care salariații le plătesc cu titlu voluntar, în vederea dobândirii prestațiilor suplimentare, precum, de exemplu, o pensie fixă complementară pentru respectivul afiliat sau pentru persoanele aflate în întreținerea acestuia, un capital suplimentar neimpozabil sau prestații suplimentare în capital în momentul decesului.

91 Într-adevăr, rezultă din ordonanța de trimitere că aceste prestații suplimentare sunt calculate separat și în funcție de singura valoare a contribuțiilor plătite, care sunt vărsate într-un fond special pe care trustees îl gestionează ca pe un fond distinct de cel alimentat de către contribuțiile angajatorului și ale salariaților în cadrul sistemului de pensii ocupaționale propriu-zis.

92 De asemenea, având în vedere faptul că, astfel cum rezultă din ordonanța de trimitere, sistemele de pensii ocupaționale sunt doar obligate, în temeiul articolului 12 din Social Security Act 1986, să prevadă cadrul de gestionare necesar pentru a permite afiliaților care îl doresc să plătească contribuții suplimentare în raport cu prestațiile la care sunt îndreptățiți să le aștepte în temeiul muncii prestate, astfel de prestații nu pot fi calificate drept remunerație în sensul articolului 119.

93 Prin urmare, este necesar să se răspundă la prima parte din cea de-a cincea întrebare că principiul egalității de tratament enunțat la articolul 119 se aplică tuturor prestațiilor de pensii plătite de sistemele ocupaționale, fără să fie necesar să se stabilească o diferență în funcție de tipul de contribuții cărora le sunt atribuite respectivele prestații, adică contribuțiile patronale sau contribuțiile salariaților. Cu toate acestea, în măsura în care un sistem de pensii ocupaționale se limitează la punerea la dispoziție a afiliaților a cadrului de gestionare

necesară, prestațiile suplimentare care rezultă din contribuțiile plătite cu titlu pur voluntar de către salariații respectivi nu intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119.

Cu privire la a cincea întrebare, a doua parte

94 Prin cea de-a doua parte a celei de-a cincea întrebări, se solicită să se răspundă, în esență, dacă, în cazul unui transfer de drepturi la pensie al unui sistem ocupațional către altul, în temeiul unei schimbări a locului de muncă al lucrătorului, cel de-al doilea sistem este obligat, în momentul în care acest lucrător ajunge la vârsta de pensionare, să majoreze prestațiile pe care s-a angajat să le plătească prin acceptarea transferului menționat anterior, în scopul eliminării efectelor contrare ale articolului 119 care rezultă, pentru lucrător, dintr-o insuficiență a capitalului de transfer, datorată tratamentului discriminatoriu suferit în cadrul primului sistem.

95 Este necesar să se considere, în această privință, că drepturile care decurg din articolul 119 pentru lucrător nu pot fi afectate de faptul că acesta își schimbă locul de muncă sau că trebuie să se afilieze la un nou sistem de pensii, drepturile la pensie dobândite fiind transferate acestuia din urmă.

96 Prin urmare, în momentul pensionării sale, lucrătorul este îndreptățit să se aștepte la faptul că sistemul la care s-a afiliat îi plătește o pensie care este conformă cu principiul egalității de tratament.

97 În cazul în care se dovedea că situația este diferită, datorită, în special, unei finanțări insuficiente, sistemul plătitor trebuia în principiu să facă tot ce îi stătea în putință pentru a restabili situația de egalitate, solicitând eventual, în temeiul dreptului național, sumele necesare sistemului care a operat un transfer necorespunzător.

98 Cu toate acestea, întrucât Curtea, în Hotărârea Barber a limitat efectul direct al articolului 119 în sensul că acesta nu poate fi invocat, pentru a solicita egalitatea de tratament în materie de pensii ocupaționale decât pentru prestațiile datorate în temeiul perioadelor de muncă prestată ulterioare datei de 17 mai 1990, nici sistemul care a operat transferul de drepturi și nici cel care le-a primit nu sunt obligate să ia măsurile necesare pentru a restabili o situație de egalitate în legătură cu perioadele de muncă anterioare datei de 17 mai 1990.

99 Prin urmare, este necesar să se răspundă la cea de-a doua parte a celei de-a cincea întrebări că, în eventualitatea unui transfer de drepturi la pensie al unui sistem ocupațional către altul, în temeiul unei schimbări a locului de muncă al lucrătorului, cel de-al doilea sistem este obligat, în momentul în care acest lucrător ajunge la vârsta de pensionare, să majoreze prestațiile pe care s-a angajat să i le plătească prin acceptarea transferului menționat anterior, în scopul eliminării efectelor contrare ale articolului 119 care rezultă, pentru lucrător, dintr-o insuficiență a capitalului de transfer, datorată tratamentului discriminatoriu suferit în cadrul primului sistem, iar aceasta pentru prestațiile datorate în temeiul perioadelor de muncă ulterioare datei de 17 mai 1990.

Cu privire la a șasea întrebare

100 Prin cea de-a șasea întrebare, High Court solicită să se răspundă dacă articolul 119 se aplică, de asemenea, sistemelor care au avut întotdeauna afiliați numai de un singur sex.

101 În Hotărârea din 27 martie 1980, Macarthys (cauza 129/79, Rec. p. 1275), Curtea a considerat că respectivele comparații, în cazurile de discriminare de fapt care intră sub

incidența domeniului de aplicare directă a articolului 119 sunt limitate la paralele care se stabilesc în planul evaluărilor concrete, referitoare la munca prestată efectiv, în cadrul aceleiași unități sau aceleiași serviciu, de către lucrători de sex diferit (punctul 15).

102 Curtea a admis că astfel de comparații sunt, de asemenea, posibile între doi lucrători de sex diferit care efectuează aceeași muncă însă pe parcursul unor perioade diferite. Într-un astfel de caz, totuși, este de competența instanței naționale să verifice dacă o eventuală diferență de tratament poate să se explice prin intervenția unor factori care nu au nicio legătură cu oricare discriminare pe criterii de sex (punctele 11 și 12).

103 Rezultă că un lucrător nu poate să invoce articolul 119 pentru a solicita remunerarea la care ar avea dreptul în situația în care ar aparține celuilalt sex, în absența, prezentă sau anterioară, în întreprinderea în cauză a oricărui lucrător de celălalt sex care realizează sau a realizat o muncă comparabilă. Într-adevăr, într-un astfel de caz, criteriul esențial pentru a verifica egalitatea de tratament în materie de remunerație și anume realizarea aceleiași munci și obținerea aceleiași remunerații, nu poate fi aplicată.

104 Prin urmare, este necesar să se răspundă la cea de-a șasea întrebare că articolul 119 din tratat nu se aplică sistemelor care au avut întotdeauna afiliați numai de un singur sex.

Cu privire la cheltuielile de judecată

105 Cheltuielile efectuate de către guvernele german, danez, irlandez, Guvernul Țărilor de Jos și de către Guvernul Regatului Unit, precum și de către 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 High Court of Justice, prin ordonanța din 23 iulie 1991, declară:

1) Efectul direct al articolului 119 din Tratatul CEE poate fi invocat atât de către lucrători, cât și de către persoanele aflate în întreținerea acestora împotriva trusteees ai unui sistem de pensii ocupaționale, care au obligația de a respecta principiul egalității de tratament, în cadrul competențelor și al obligațiilor lor, stabilite prin actul constitutiv al trustului.

2) În cazul în care dreptul național interzice angajatorilor și trusteees să acționeze în afara cadrului respectivelor competențe ale acestora sau încălcând dispozițiile actului constitutiv al trustului, aceștia sunt obligați să utilizeze toate mijloacele oferite prin dreptul intern, precum recurgerea la instanțele naționale în vederea eliminării oricărei discriminări în materie de remunerare.

3) Pentru perioadele de muncă efectuate între constatarea discriminării de către Curte și intrarea în vigoare a măsurilor destinate eliminării acesteia, punerea în aplicare corectă a principiului remunerării egale solicită să li se acorde lucrătorilor dezavantajați aceleași avantaje care sunt acordate și în cazul celorlalți lucrători. În schimb, pentru

perioadele de muncă efectuate după intrarea în vigoare a normelor menționate anterior, articolul 119 din tratat nu se opune faptului ca egalitatea să fie restabilită prin reducerea avantajelor de care beneficiau lucrătorii privilegiați. În cele din urmă, cu privire la perioadele de muncă anterioare datei de 17 mai 1990, data Hotărârii Barber (cauza C-262/88), dreptul comunitar nu impunea nicio obligație de natură să justifice măsurile care reduc a posteriori avantajele lucrătorilor privilegiați.

4) Instanța națională trebuie să vegheze la punerea în aplicare corectă a articolului 119 din tratat, ținând seama de responsabilitățile deținute de către angajatori și trustees în temeiul normelor de drept intern.

5) Eventualele probleme care decurg din insuficiența fondurilor deținute de către trustees în sensul egalizării prestațiilor trebuie să fie reglementate pe baza dreptului național în lumina principiului remunerării egale și nu pot afecta răspunsurile la întrebările precedente.

6) În temeiul Hotărârii Barber, menționate anterior, efectul direct al articolului 119 din tratat poate fi invocat, pentru a solicita egalitatea de tratament în materie de pensii ocupaționale, numai pentru prestațiile datorate pe baza perioadelor de muncă ulterioare datei de 17 mai 1990, sub rezerva exceptării prevăzute în favoarea lucrătorilor sau a titularilor de drepturi ale acestora care, înainte de această dată, au introdus o acțiune în justiție sau au depus o reclamație echivalentă în conformitate cu dreptul național aplicabil.

7) Limitarea în timp a efectelor Hotărârii Barber, menționate anterior, se aplică pensiilor de urmaș și, în consecință, egalitatea de tratament în acest domeniu nu poate fi solicitată decât în raport cu perioadele de muncă ulterioare datei de 17 mai 1990.

8) Limitarea în timp a efectelor Hotărârii Barber, menționate anterior, nu se aplică pensiilor de urmaș care nu au nicio legătură cu durata perioadei efective de muncă decât în cazul în care faptul generator al acestora s-a produs înainte de 17 mai 1990.

9) Principiile enunțate în Hotărârea Barber, citată anterior și în special limitarea în timp a efectelor sale, se referă nu doar la sistemele ocupaționale excluse în mod convențional, ci și la sistemele ocupaționale care nu sunt excluse în mod convențional.

10) Utilizarea factorilor actuariali diferiți în funcție de sex în modalitatea de finanțare prin capitalizare a sistemelor de pensii ocupaționale cu prestații definite nu intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119 din tratat. Prin urmare, inegalitățile existente la sumele prestațiilor în capital sau de substituție a căror valoare nu poate fi determinată în funcție de modalitățile de finanțare ale sistemului, nu pot fi nicidecum apreciate în lumina articolului 119.

11) Principiul egalității de tratament enunțat la articolul 119 din tratat se aplică tuturor prestațiilor de pensii plătite de sistemele ocupaționale, fără să fie necesar să se stabilească o diferență în funcție de tipul de contribuții cărora le sunt atribuite respectivele prestații, adică contribuțiile patronale sau contribuțiile salariaților. Cu toate acestea, în măsura în care un sistem de pensii ocupaționale se limitează la punerea la dispoziție a afiliaților a cadrului de gestionare necesară, prestațiile suplimentare care rezultă din contribuțiile plătite cu titlu pur voluntar de către salariații respectivi nu intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119.

12) În cazul unui transfer de drepturi la pensie al unui sistem ocupațional către altul, în temeiul unei schimbări a locului de muncă al lucrătorului, cel de-al doilea sistem este obligat, în momentul în care acest lucrător ajunge la vârsta de pensionare, să majoreze prestațiile pe care s-a angajat să i le plătească prin acceptarea transferului menționat anterior, în scopul eliminării efectelor contrare ale articolului 119 care rezultă, pentru lucrător, dintr-o insuficiență a capitalului de transfer, datorată tratamentului discriminatoriu suferit în cadrul primului sistem, iar aceasta pentru prestațiile datorate în temeiul perioadelor de muncă ulterioare datei de 17 mai 1990.

13) Articolul 119 din tratat nu se aplică sistemelor care au avut întotdeauna afiliați numai de un singur sex.

Due	Mancini	Moitinho de Almeida
Díez de Velasco	Edward	Kakouris
Schockweiler	Rodríguez Iglesias	Joliet
Zuleeg	Kapteyn	Grévisse
		Murray

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 28 septembrie 1994.

Grefier
R. Grass

Președinte
O. Due