

HOTĂRÂREA CURȚII
9 februarie 1999*

Regina
împotriva
Secretary of State for Employment,
ex parte: Nicole Seymour-Smith și Laura Perez

(Cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, formulată de House of Lords)

„Lucrători de sex masculin și de sex feminin — Remunerare egală — Egalitatea de tratament — Indemnizație pentru concediere abuzivă — Noțiunea de remunerare — Dreptul lucrătorului de a nu fi concediat în mod abuziv — Includerea în domeniul de aplicare al articolului 119 din Tratatul CE sau al Directivei 76/207/CEE — Criteriu juridic pentru a stabili dacă o măsură națională constituie o discriminare indirectă în sensul articolului 119 din tratat — Justificare obiectivă”

Cauza C-167/97

În cauza C-167/97,

având drept obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CE, de către House of Lords (Regatul Unit) și pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe între

Regina

și

Secretary of State for Employment,

ex parte: **Nicole Seymour-Smith și Laura Perez,**

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CE, precum și a Directivei 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976, cu privire la punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și cu privire la condițiile de muncă (JO L 39, p. 40),

CURTEA,

* Limba de procedură: engleza.

compusă din domnii G. C. Rodríguez Iglesias, președinte, P. J. G. Kapteyn, J.-P. Puissochet, G. Hirsch și P. Jann, președinți de cameră, G. F. Mancini (raportor), J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet, R. Schintgen și K. M. Ioannou, judecători,

avocat general: domnul G. Cosmas,

grefier: doamna D. Louterman-Hubeau, administrator principal,

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

— pentru doamnele Seymour-Smith și Perez, de către domnii Robin Allen, QC și Peter Duffy, QC, mandatați de către doamna Gay Moon, Solicitor,

— pentru Guvernul Regatului Unit, de către doamna Lindsey Nicoll, de la Treasury Solicitor's Department, în calitate de agent, asistată de domnii Patrick Elias, QC și Nicholas Paines, QC,

— pentru Comisia Comunităților Europene, de către domnul Christopher Docksey și doamna Marie Wolfcarius, membri ai Serviciului Juridic, în calitate de agenți,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale ale doamnelor Seymour-Smith și Perez, reprezentate de domnii Robin Allen și Peter Duffy, mandatați de doamna Gay Moon, din partea Guvernului Regatului Unit, reprezentat de doamna Stephanie Ridley, de la Treasury Solicitor's Department, în calitate de agent, asistată de domnul Nicholas Paines și ale Comisiei, reprezentată de domnul Christopher Docksey și de doamna Marie Wolfcarius, în ședința din 12 mai 1998,

după ascultarea concluziilor avocatului general, prezentate în ședința din 14 iulie 1998,

pronunță prezenta

HOTĂRÂRE

1 Prin ordonanța din 13 martie 1997, primită la Curte la 2 mai 1997, House of Lords a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CE, cinci întrebări cu privire la interpretarea articolului 119 din Tratatul CE, precum și a Directivei 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40 Ediție specială, cap. 05/01, p. 164).

2 Aceste întrebări au fost ridicate în cadrul unei cereri de “judicial review” (controlul jurisdicțional al legalității) introduse pe lângă High Court of Justice de către doamnele Seymour-Smith și Perez cu privire la Unfair Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order 1985 (ordonanță de modificare a duratei timpului de muncă necesar pentru a beneficia de protecția împotriva concedierii abuzive, S I 1985, nr. 782, numită în continuare „Ordonanța din 1985”), care modifică articolul 54 din Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (Legea consolidată privind protecția muncii, denumită în continuare „Legea din 1978”).

Legislația națională

3 Articolul 54 din Legea din 1978 prevede că orice salariat cărui i se aplică această dispoziție are dreptul de a nu fi concediat în mod abuziv de către angajator. O dispoziție analogă este prevăzută la articolul 94 din Employment Rights Act 1996 (Legea privind dreptul muncii, numită în continuare „Legea din 1996”), care nu era încă în vigoare în perioada evenimentelor care fac obiectul acțiunii principale.

4 Înainte de intrarea în vigoare a Ordonanței din 1985, salariații beneficiau de o protecție împotriva concedierii abuzive în temeiul articolului 54 din Legea din 1978 dacă, la data efectivă de încetare a raportului de muncă, aceștia lucraseră în mod continuu timp de cel puțin un an pentru un angajator cu cel puțin douăzeci de salariați. În temeiul articolului 64 alineatul (1) din Legea din 1978, astfel cum a fost modificat de Ordonanța din 1985, articolul 54 nu se aplica la concedierea unui salariat dacă acesta nu fusese angajat în mod continuu pe parcursul unei perioade minime de doi ani până la momentul datei efective a concedierii (numită în continuare „normă în litigiu”). Articolul 108 alineatul (1) din Legea din 1996 conține dispoziții analoge celor din norma în litigiu.

5 În conformitate cu articolul 68 alineatul (1) din Legea din 1978, în cazul în care Industrial Tribunal constată temeinicia unei cereri cu privire la o concediere abuzivă, acesta îi indică reclamantei măsurile care pot fi luate și anume reintegrarea sau reangajarea acesteia, precum și împrejurările în care pot fi luate aceste măsuri și o întreabă pe reclamantă dacă aceasta dorește ca Industrial Tribunal să ia o astfel de măsură.

6 În temeiul alineatului (2) al acestei dispoziții, dacă, în cadrul unei cereri cu privire la o concediere abuzivă, Industrial Tribunal constată temeinicia solicitării, dar nu pot fi pronunțate măsurile de reintegrare sau reangajare, acesta acordă o despăgubire pentru concediere abuzivă.

7 Despăgubirea acordată pentru concediere abuzivă este compusă din două elemente, și anume, o indemnizație de bază și o indemnizație compensatorie. Indemnizația de bază corespunde remunerației de care salariatul a fost privat datorită concedierii sale. În temeiul articolului 74 alineatul (1) din Legea din 1978, indemnizația compensatorie corespunde sumei pe care Industrial Tribunal o consideră justă și echitabilă având în vedere toate împrejurările, luând în considerare prejudiciul suferit de lucrător ca urmare a concedierii, în măsura în care acest prejudiciu îi este imputabil angajatorului. Articolul 74 alineatul (2) prevede că toate cheltuielile suportate în mod rezonabil de către lucrător ca urmare a concedierii sale, precum și

pierderea tuturor avantajelor pe care acesta ar fi putut, în mod rezonabil, spera să le obțină dacă nu ar fi fost concediat, sunt considerate ca făcând parte din respectivul prejudiciu.

Legislația comunitară

8 Articolul 1 primul paragraf 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, Ediție specială cap. 05/01, p. 156), prevede că principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, prevăzut la articolul 119 din tratat, impune ca, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală, să fie eliminată orice discriminare pe criterii de sex, în ceea ce privește ansamblul elementelor și condițiilor de remunerare.

9 Conform articolului 1, Directiva 76/207 vizează punerea în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, în special cu privire la accesul la încadrarea în muncă și condițiile de muncă.

10 În temeiul articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, aplicarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex.

Acțiunea principală

11 Doamna Seymour-Smith a început să lucreze la 1 februarie 1990 în calitate de secretară la Christo & Co. și a fost concediată la 1 mai 1991. La 26 iulie 1991 ea a sesizat Industrial Tribunal motivând că fusese concediată în mod abuziv de către foștii angajatori.

12 Doamna Perez a început să lucreze pentru Matthew Stone Restoration Ltd la 19 februarie 1990 și a fost concediată la 25 mai 1991. La 19 iunie 1991 aceasta a sesizat Industrial Tribunal cu o cerere pentru concediere abuzivă împotriva foștilor săi angajatori. La 20 iunie 1991 ea a fost informată de către Biroul central al Industrial Tribunals cu privire la faptul că cererea sa nu a fost înregistrată din motivul că reclamanta nu fusese angajată pe o perioadă mai mare de doi ani. Cu toate acestea, la 12 august 1991, doamna Perez a sesizat din nou Industrial Tribunal pentru concediere abuzivă.

13 Rezultă din dosarul din acțiunea principală că cererile celor două reclamante pentru constatarea caracterului abuziv al concedierilor, precum și pentru obținerea unei plăți compensatorii, au fost considerate drept inadmisibile de către Industrial Tribunal din motivul că reclamantele nu îndeplinesc condiția celor doi ani de muncă cerută de norma în litigiu.

14 În ședința în fața Curții, reclamantele în acțiunea principală au precizat faptul că procedurile referitoare la cererile lor au fost suspendate de Industrial Tribunal pentru a le permite începerea, în paralel, a unei solicitări de „judicial review” pentru constatarea legalității normei în litigiu.

15 La 15 august 1991, reclamantele au sesizat High Court of Justice pentru a obține autorizația de a introduce o cerere de „judicial review” împotriva normei în litigiu, din motivul că aceasta contravine Directivei 76/207. Introducerea respectivei acțiuni a fost autorizată la 12 septembrie 1991.

16 La 20 mai 1994, High Court a respins cererea de „judicial review” considerând că, deși norma în litigiu afecta mai mult femeile decât bărbații, statisticile nu arătau că acest efect era disproporționat. Cu toate acestea, dacă acesta a fost cazul, High Court a arătat că nu a văzut niciun motiv obiectiv care să poată justifica o astfel de discriminare.

17 Reclamantele în acțiunea principală au atacat această hotărâre în fața Court of Appeal, care le-a autorizat să invoce articolul 119 din tratat și Directiva 76/207.

18 La 31 iulie 1995, Court of Appeal a hotărât că norma în litigiu avea un efect discriminator indirect la data concedierii reclamantelor din acțiunea principală și că aceasta nu era justificată în mod obiectiv. Cu toate acestea, având în vedere că încadrarea daunelor-interese pentru concedierea abuzivă la capitolul remunerare, în sensul articolului 119 din tratat, nu intra în sfera de aplicare a *acte clair*, Court of Appeal s-a limitat la a declara că cerința Legii din 1978, astfel cum a fost modificată, referitoare la durata de muncă de doi ani, era incompatibilă cu Directiva 76/207 la data concedierii reclamantelor în acțiunea principală.

Întrebările preliminare

19 Atât Secretary of State, cât și reclamantele în acțiunea principală, au introdus un recurs în fața House of Lords. Aceasta din urmă a decis să anuleze declarația făcută de Court of Appeal, să suspende pronunțarea hotărârii și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Daunele-interese acordate în caz de încălcare a dreptului de a nu fi concediat în mod abuziv prevăzut de o legislație națională, precum Employment Protection (Consolidation) Act 1978 constituie o „remunerare” în sensul articolului 119 din Tratatul CE?

2) Dacă răspunsul la prima întrebare este afirmativ, condițiile care stabilesc dacă un lucrător beneficiază de dreptul de a nu fi concediat în mod abuziv țin de domeniul de aplicare a articolului 119 din tratat sau de cel al Directivei 76/207?

3) Care este criteriul juridic care permite să se stabilească dacă o măsură adoptată de către un stat membru afectează în mod diferit bărbații și femeile într-o măsură care echivalează cu o

discriminare indirectă în sensul articolului 119 din Tratatul CE, cu excepția cazului în care s-a demonstrat că aceasta se bazează pe factori în mod obiectiv justificați alții decât sexul?

4) La ce moment este indicată aplicarea acestui criteriu juridic unei măsuri adoptate de un stat membru? În special, la care dintre datele următoare sau la care altă dată, este indicată aplicarea acestui criteriu măsurii în litigiu:

a) data adoptării măsurii;

b) data intrării în vigoare a măsurii;

c) data concedierii salariatului?

5) Care sunt condițiile juridice care permit să se stabilească, în sensul discriminării indirecte, în înțelesul articolului 119 din Tratatul CE, existența unei justificări obiective în sprijinul unei măsuri adoptate de către un stat membru în aplicarea politicii sale sociale? Mai precis, care sunt elementele pe care statul membru trebuie să le furnizeze pentru a veni în sprijinul motivelor justificative pe care le prezintă?”

Cu privire la prima întrebare

20 Prin prima sa întrebare, instanța națională dorește să afle dacă daunele-interese acordate în temeiul unei hotărâri judecătorești în cazul încălcării dreptului de a nu fi concediat în mod abuziv constituie o remunerare în sensul articolului 119 din tratat.

21 Atât reclamantele din acțiunea principală, cât și Comisia, susțin că daunele-interese acordate în caz de concediere abuzivă constituie o remunerare în sensul articolului 119 din tratat. Potrivit Comisiei, este vorba de o compensație a pierderii de venit în ceea ce privește salariul și alte avantaje legate de încadrarea în muncă.

22 În schimb, Guvernul Regatului Unit susține că acțiunea principală se referă la o pretinsă inegalitate a condițiilor de muncă, în sensul Directivei 76/2007 și anume dreptul de a nu fi concediat în mod abuziv. Daunele-interese care pot fi acordate de către Industrial Tribunal nu constituie remunerarea muncii efectuate de către salariat, ci o compensație pentru nerespectarea uneia dintre condițiile sale de muncă. Prin urmare, în cazul de față, caracteristica principală a remunerării și anume compensarea muncii prestate, este absentă.

23 Trebuie reamintit mai întâi faptul că, în conformitate cu jurisprudența constantă, noțiunea de remunerare, în sensul articolului 119 al doilea paragraf din tratat, include 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, cauza 12/81, Rec. p. 359, punctul 5, precum și Hotărârea din 17 mai 1990, Barber, cauza C-262/88, Rec. p. I-1889, punctul 12).

24 Din jurisprudența Curții rezultă, de asemenea, că faptul că anumite prestații sunt plătite după încetarea relației de muncă, nu exclude ca acestea să poată avea un caracter de remunerare, în sensul articolului 119 din tratat (Hotărârea Barber, menționată anterior, punctul 12).

25 În ceea ce privește în special indemnizațiile acordate de angajator lucrătorului la încetarea contractului de muncă, Curtea a constatat deja că acestea constituie o formă de remunerare diferită, la care lucrătorul are dreptul în baza muncii sale prestate, dar care îi este plătită în momentul încetării relației de muncă, cu scopul de a facilita adaptarea sa la împrejurările noi care rezultă în urma încetării contractului (a se vedea Hotărârea Barber, menționată anterior, punctul 13, precum și Hotărârea din 27 iunie 1990, Kowalska, cauza C-33/89, Rec. p. I-2591, punctul 10).

26 În cazul de față, trebuie subliniat faptul că indemnizația acordată lucrătorului pentru concediere abuzivă, formată dintr-o indemnizație de bază, precum și dintr-o indemnizație compensatorie, vizează în special acordarea de drepturi lucrătorului, drepturi pe care ar fi trebuit să le primească dacă angajatorul nu ar fi pus capăt în mod ilegal raportului de muncă.

27 Pe de o parte, indemnizația de bază face trimitere directă la remunerarea care i s-ar fi datorat salariatului dacă nu ar fi fost concediat. Pe de altă parte, indemnizația compensatorie acoperă prejudiciul suferit de salariat din cauza concedierii și include toate cheltuielile suportate în mod rezonabil de către acesta ca urmare a concedierii sale și, sub rezerva anumitor condiții, pierderea oricărui avantaj pe care acesta ar fi putut spera să îl obțină dacă nu ar fi fost concediat.

28 Prin urmare, indemnizația pentru concediere abuzivă îi este plătită lucrătorului dat fiind locul de muncă pe care acesta l-a ocupat și pe care l-ar fi ocupat în continuare dacă nu ar fi fost concediat în mod abuziv. Această indemnizație se încadrează astfel în noțiunea de remunerare în sensul articolului 119 din tratat.

29 Această constatare nu ar putea fi infirmată din simplul motiv că indemnizația în cauză în acțiunea principală este acordată în temeiul unei hotărâri judecătorești și în conformitate cu legislația aplicabilă. De fapt, Curtea a precizat deja, în această privință, că este lipsit de importanță faptul că dreptul la o indemnizație este prevăzut de o altă sursă decât contractul de muncă și, mai ales, de către legislație (a se vedea, în acest sens, Hotărârea Barber, menționată anterior, punctul 16).

30 Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se răspundă la prima întrebare că daunele-interese acordate în temeiul unei hotărâri judecătorești în caz de încălcare a dreptului de a nu fi concediat în mod abuziv constituie o remunerare în sensul articolului 119 din tratat.

Cu privire la cea de-a doua întrebare

31 În cea de-a doua întrebare, instanța națională dorește, în esență, să afle dacă condițiile care stabilesc dacă un lucrător are dreptul, în caz de concediere abuzivă, să obțină reintegrarea sau reangajarea sau chiar daune-interese, intră sub incidența articolului 119 din tratat sau sub incidența Directivei 76/207.

32 Din moment ce acțiunea principală se referă la o remunerare care intră sub incidența articolului 119 din tratat, reclamantele susțin că Directiva 76/207 cu privire la egalitatea de tratament este inaplicabilă. Legea nu ar putea împiedica un salariat, care beneficiază de dreptul de a percepe daune-interese pentru concediere abuzivă în cadrul dreptului la egalitate de remunerare prevăzut de articolul 119 din tratat, să invoce această dispoziție pentru a se asigura de neaplicarea de către angajator a condițiilor discriminatorii care, dacă ar fi aplicate, ar conduce la înlăturarea principiului remunerării egale.

33 Guvernul Regatului Unit susține că, deși daunele-interese acordate pentru încălcarea dreptului de a nu fi concediat în mod abuziv trebuie să fie considerate drept remunerare în sensul articolului 119 din tratat, orice pretinsă încălcare a principiului egalității de tratament în condițiile care stabilesc beneficierea de acest drept, aceasta incluzând și despăgubiri pecuniare, trebuie să fie guvernată de Directiva 76/207 și nu de articolul 119 din tratat.

34 În sprijinul acestei teze, acesta invocă Hotărârea din 15 iunie 1978, Defrenne III (cauza 149/77, Rec. p. 1365), în care Curtea a hotărât, la punctul 21, că faptul că stabilirea anumitor condiții de angajare poate avea consecințe pecuniare nu reprezintă un motiv suficient pentru ca aceste condiții să intre sub incidența articolului 119, bazat pe legătura strânsă care există între natura muncii prestate și valoarea salariului.

35 În această privință, este necesar să se arate, astfel cum a arătat Comisia în mod întemeiat, că, atunci când cererea urmărește obținerea de daune-interese, condiția prevăzută de norma în litigiu se referă la accesul la o formă de remunerare, căreia i se aplică articolul 119 și Directiva 75/117.

36 În cazul de față, cererile prezentate de către reclamante în acțiunea principală în fața Industrial Tribunal nu vizează eventualele consecințe ale unei condiții de muncă și anume dreptul de a nu fi concediat în mod abuziv, ci indemnizația ca atare. Acest domeniu intră deci sub incidența articolului 119 din tratat și nu sub incidența Directivei 76/207.

37 Situația ar fi fost alta dacă cererea viza obținerea reintegrării sau reangajării lucrătorului concediat. Într-un astfel de caz, condițiile prevăzute de dreptul național ar viza condițiile de muncă sau accesul la muncă și ar intra, deci, sub incidența Directivei 76/207.

38 În acest ultim caz, fiind vorba de o solicitare de „judicial review” introdusă împotriva Secretary of State și care vizează modificarea articolului 64 alineatul (1) din Legea din 1978

de către Ordonanța din 1985, reclamantele din acțiunea principală au dreptul de a se opune unei discriminări pe criterii de sex invocând nu articolul 119 din tratat, ci Directiva 76/207.

39 Într-adevăr, în conformitate cu jurisprudența constantă, în toate cazurile în care dispozițiile unei directive se prezintă, din punctul de vedere al conținutului lor, ca fiind necondiționale și suficient de precise, persoanele de drept privat sunt îndreptățite să le invoce în fața instanței naționale împotriva statului (a se vedea, în special, Hotărârea din 12 iulie 1990, Foster și alții, cauza C-188/89, Rec. p. I-3313, punctul 16).

40 În ceea ce privește articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, care interzice orice formă de discriminare pe criterii legate de sex în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv condițiile de concediere, Curtea a constatat deja că acesta este suficient de precis pentru a putea fi invocat de către persoanele de drept privat împotriva statului și aplicat de către o instanță națională pentru a înlătura aplicarea oricărei dispoziții naționale care nu este în conformitate cu articolul 5 alineatul (1) (a se vedea Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall I, cauza 152/84, Rec. p. 723, punctele 52 și 56).

41 Prin urmare, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că factorii care stabilesc dacă, în caz de concediere abuzivă, un lucrător are dreptul să obțină daune-interese intră în domeniul de aplicare al articolului 119 din tratat. În schimb, condițiile care stabilesc dacă un lucrător are dreptul, în caz de concediere abuzivă, să obțină reintegrarea sau reangajarea intră în domeniul de aplicare al Directivei 76/207.

Cu privire la cea de-a patra întrebare

42 Prin a patra întrebare, la care trebuie să se răspundă în această etapă, instanța națională dorește să afle, în esență, dacă legalitatea unei norme precum norma în litigiu trebuie evaluată la data adoptării sale, la data intrării sale în vigoare sau la data concedierii salariatului.

43 Reclamantele din acțiunea principală susțin că, atunci când o măsură, înainte de a fi adoptată și/sau pusă în aplicare de către un stat membru, prezintă un risc, propriu naturii sale, de a produce un efect diferit în ceea ce privește bărbații și femeile, statul membru în cauză va acționa în sensul încălcării tratatului dacă menține această măsură, cu excepția cazului în care acesta poate dovedi că punerea sa în aplicare se bazează pe factori justificați în mod obiectiv alții decât sexul. Pe de altă parte, tratatul le cere statelor membre să controleze periodic toate măsurile care afectează remunerarea salariaților și să elimine aplicarea unei măsuri dacă acestea constată încălcarea vreuneia dintre obligațiile impuse cu privire la acest aspect de către tratat.

44 Guvernul Regatului Unit estimează, în schimb, că momentul la care trebuie evaluată incidența unei măsuri trebuie să fie data concedierii salariatei. La această dată norma în litigiu produce efectul cu privire la care salariații face o plângere și anume împiedicarea de a formula o cerere cu privire la concedierea abuzivă. Caracterul discriminatoriu sau nediscriminatoriu al

unei măsuri nu este stabilit la data adoptării sau la data intrării în vigoare a măsurii, ci depinde de împrejurări care prevalează la data la care efectul acestei măsuri este contestat.

45 Trebuie subliniat de la început că cerințele dreptului comunitar trebuie respectate în orice moment relevant, indiferent dacă acest moment este cel al adoptării unei măsuri, al implementării sau al aplicării acesteia în cazul în speță.

46 Cu toate acestea, trebuie să se recunoască că data la care legalitatea unei norme precum norma în litigiu trebuie evaluată de către instanța națională poate depinde de diverse împrejurări, atât de drept, cât și de fapt.

47 Astfel, atunci când se invocă pretinsa necompetență a autorității naționale care a adoptat un act, legalitatea respectivului act trebuie să fie, în principiu, evaluată la data adoptării sale.

48 În schimb, în ceea ce privește aplicarea în cazul unei situații individuale a unui act național care a fost adoptat prin lege, poate fi pertinent să se evalueze dacă, la momentul aplicării sale, respectivul act este în conformitate cu dreptul comunitar.

49 În ceea ce privește în special statisticile, poate fi pertinent să se țină cont nu doar de statisticile disponibile la data adoptării actului, ci și de cele ulterioare care pot furniza indicații cu privire la efectul respectivului act atât asupra lucrătorilor de sex masculin, cât și asupra celor de sex feminin.

50 Prin urmare, trebuie să se răspundă la a patra întrebare că este de competența instanței naționale să stabilească, ținând seama de toate împrejurările de drept și de fapt pertinente, data la care trebuie evaluată legalitatea unei norme precum norma în litigiu.

Cu privire la cea de-a treia întrebare

51 Prin a treia întrebare, instanța națională urmărește să stabilească criteriul juridic care îi permite să stabilească dacă o măsură adoptată de către un stat membru afectează în mod diferit bărbații și femeile, într-o măsură echivalentă cu o discriminare indirectă în sensul articolului 119 din tratat.

52 În această privință, trebuie amintit faptul că articolul 119 din tratat enunță principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru aceeași muncă. Acest principiu se opune nu numai aplicării dispozițiilor care stabilesc discriminări direct fondate pe criterii de sex, ci și aplicării dispozițiilor care mențin diferențe de tratament între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin în aplicarea criteriilor care nu sunt fondate pe sex, din moment ce aceste diferențe de tratament nu pot fi explicate de factori justificați în mod obiectiv și străini de orice discriminare pe criterii de sex (a se vedea Hotărârea din 15 decembrie 1994, Helmig și alții, cauzele conexe C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 și C-78/93, Rec. p. I-5727, punctul 20).

53 În ceea ce privește norma în litigiu, s-a hotărât că aceasta nu stabilește discriminări direct fondate pe criterii de sex. Prin urmare, trebuie verificat dacă aceasta poate constitui o discriminare indirectă care contravine articolului 119 din tratat.

54 Reclamantele din acțiunea principală susțin că, în cazul în care o măsură adoptată de un stat membru prezintă riscul, inerent, de a afecta în mod diferit remunerarea bărbaților și a femeilor și/sau că acest efect diferit este în mod concret demonstrat de statistici fiabile și semnificative, acest fapt constituie o încălcare a articolului 119 din tratat, cu excepția cazului în care se poate stabili că această măsură se bazează pe factori obiectivi și care nu au nici o legătură cu discriminarea pe criterii de sex.

55 Mai precis, reclamantele susțin că, în prezența unor statistici semnificative, care acoperă ansamblul forței de muncă și care demonstrează existența fenomenelor pe termen lung care nu pot fi calificate drept fortuite, orice diferență de efect superioară unei diferențe minime încalcă obligația de a pune în aplicare principiul egalității de tratament.

56 Potrivit Guvernului Regatului Unit, termenii folosiți de Curte în jurisprudența sa care privește discriminarea indirectă arată în mod clar că aceasta urmărește să exprime o diferență de impact importantă.

57 Comisia, la rândul său, propune un test de „pertinență statistică” conform căruia statisticile trebuie să constituie parametri de comparație adecvați și instanța națională trebuie să se asigure că statisticile nu sunt denaturate de aspecte specifice cazului în speță. Existența statisticilor semnificative este suficientă pentru a stabili un efect disproporționat și pentru a impune sarcina probei unei justificări din partea autorului măsurii presupuse a fi discriminatorie.

58 În ceea ce privește stabilirea unei discriminări indirecte, trebuie mai întâi să se verifice dacă o măsură precum norma în litigiu produce în cazul lucrătorilor de sex feminin efecte mai nefavorabile decât pentru lucrătorii de sex masculin.

59 În continuare trebuie arătat, astfel cum și Guvernul Regatului Unit a indicat în mod întemeiat, că cea mai bună metodă de comparație a statisticilor constă în compararea, pe de o parte, a proporțiilor de lucrători care îndeplinesc și, respectiv, care nu îndeplinesc condiția cerută de norma în litigiu cu privire la cei doi ani de muncă în cadrul forței de muncă masculine și, pe de altă parte, a acelorași proporții în cadrul forței de muncă feminine. Nu este suficient să se ia în considerare numărul de persoane afectate, dat fiind faptul că acest număr depinde de numărul lucrătorilor activi în cadrul statului membru, precum și de repartizarea lucrătorilor de sex masculin și a lucrătorilor de sex feminin în cadrul aceluși stat.

60 Prin urmare, trebuie stabilit, astfel cum a precizat și Curtea în repetate rânduri, dacă datele statistice disponibile arată că un procent semnificativ mai redus de lucrători de sex feminin decât de lucrători de sex masculin este în măsură să îndeplinească condiția de doi ani de muncă cerută de norma în litigiu. O astfel de situație relevă o discriminare *prima facie* pe criterii de

sex, cu excepția cazului în care norma în litigiu este justificată de factori obiectivi și care nu țin de discriminarea pe criterii de sex.

61 Situația ar putea fi aceeași dacă datele statistice ar arăta o diferență mai puțin importantă dar persistentă și relativ constantă pe parcursul unei perioade lungi de timp, între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin care îndeplinesc condiția celor doi ani de muncă. Cu toate acestea, este de competența instanței naționale să aprecieze concluziile care trebuie trase din astfel de date statistice.

62 Trebuie amintit, de asemenea, faptul că este de competența instanței naționale să evalueze dacă datele statistice care caracterizează situația forței de muncă sunt valabile și dacă pot fi luate în considerare, adică, dacă acestea vizează un număr suficient de indivizi, dacă nu ilustrează fenomene pur fortuite sau conjuncturale și dacă, în general, apar ca semnificative (a se vedea Hotărârea din 27 octombrie 1993, Enderby, cauza C-127/92, Rec. p. I-5535, punctul 17). Îi revine mai ales sarcina de a stabili dacă, având în vedere răspunsul dat la a patra întrebare, statisticile din 1985 referitoare la proporțiile de lucrători de sex masculin și, respectiv, de sex feminin care îndeplinesc condiția celor doi ani de muncă cerută de norma în litigiu sunt pertinente și suficiente pentru soluționarea cauzei cu privire la care este sesizată.

63 În cazul de față, reiese din ordonanța de trimitere că în 1985, anul introducerii condiției celor doi ani de muncă, 77,4 % din lucrătorii de sex masculin și 68,9 % din lucrătorii de sex feminin îndeplineau această condiție.

64 La o primă vedere, din astfel de statistici nu pare să reiasă că un procent semnificativ mai redus de lucrători de sex feminin decât de lucrători de sex masculin este în măsură să îndeplinească condiția impusă de norma în litigiu.

65 Prin urmare, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că, pentru a stabili dacă o măsură adoptată de un stat membru afectează în mod diferit bărbații și femeile într-o măsură care echivalează cu o discriminare indirectă în sensul articolului 119 din tratat, instanța națională trebuie să verifice dacă datele statistice disponibile arată că un procent semnificativ mai redus de lucrători de sex feminin decât de lucrători de sex masculin este în măsură să îndeplinească condiția impusă de măsura respectivă. Dacă acesta este cazul, este vorba de discriminare indirectă pe criterii de sex, cu excepția cazului în care respectiva măsură este justificată de factori obiectivi și care nu țin de discriminarea pe criterii de sex.

Cu privire la cea de-a cincea întrebare

66 Prin cea de-a cincea întrebare, instanța națională încearcă să stabilească criteriile juridice care îi permit să stabilească, în înțelesul discriminării indirecte în sensul articolului 119 din tratat, existența unei justificări obiective în sprijinul unei măsuri adoptate de către un stat membru în aplicarea politicii sale sociale.

67 În această privință, trebuie mai întâi amintit faptul că este în ultimul rând de competența instanței naționale, care este singura competentă să aprecieze faptele și să interpreteze legislația națională, să stabilească dacă și în ce măsură o dispoziție legislativă care se aplică indiferent de sexul lucrătorului, dar care afectează de fapt un procent considerabil mai mare de femei decât de bărbați, este justificată de motive obiective și care nu țin de discriminarea pe criterii de sex (a se vedea Hotărârea din 13 iulie 1989, Rinner-Kühn, cauza 171/88, Rec. p. 2743, punctul 15).

68 Cu toate acestea, chiar dacă este de competența instanței naționale, în cadrul unei hotărâri preliminare, să constate existența unor factori obiectivi în cazul concret cu privire la care aceasta este sesizată, Curtea, solicitată să ofere instanței naționale răspunsuri utile, este competentă să dea indicații extrase din dosarul cauzei principale, precum și din observațiile scrise și orale care i-au fost adresate, de natură să permită instanței naționale să pronunțe o hotărâre (Hotărârea din 7 martie 1996, Freers și Speckmann, cauza C-278/93, Rec. p. I-1165, punctul 24).

69 Or, rezultă din jurisprudența constantă că, dacă un stat membru este în măsură să decidă că mijloacele alese pentru a răspunde unui scop legitim al politicii sale sociale sunt capabile să atingă scopul urmărit de aceasta și sunt necesare în acest scop, simplul fapt că dispoziția legislativă afectează un procent semnificativ mai mare de lucrători de sex feminin decât de lucrători de sex masculin nu trebuie considerat o încălcare a articolului 119 din tratat (a se vedea, în special, Hotărârea din 14 decembrie 1995, Megner și Scheffel, cauza C-444/93, Rec. p. I-4741, punctul 24 și Hotărârea Freers și Speckmann, menționată anterior, punctul 28).

70 În cazul de față, Guvernul Regatului Unit susține că riscul ca angajatorii să fie implicați în proceduri pentru concediere abuzivă datorită salariaților recrutați recent constituie un element caracteristic pentru a descuraja angajarea, astfel încât prelungirea duratei de muncă necesară pentru a beneficia de protecția împotriva concedierii favorizează angajarea.

71 Este de necontestat faptul că încurajarea angajării constituie un obiectiv legitim al politicii sociale.

72 Trebuie verificat, de asemenea, având în vedere toate elementele pertinente și ținând cont de posibilitatea de a atinge obiectivul politicii sociale în cauză prin alte mijloace, dacă un astfel de obiectiv se dovedește a nu avea legătură cu discriminarea pe criterii legate de sex și dacă norma în litigiu, fiind un mijloc destinat atingerii acestui obiectiv, este în măsură să contribuie la realizarea sa.

73 În această privință, Guvernul Regatului Unit susține că un stat membru trebuie doar să demonstreze că ar putea estima în mod rezonabil dacă măsura contribuie la realizarea unui obiectiv al politicii sale sociale. Acesta se bazează, în acest scop, pe Hotărârea din 14 decembrie 1995, Nolte (cauza C-317/93, Rec. p. I-4625).

74 Desigur, la punctul 33 din Hotărârea Nolte, menționată anterior, Curtea a arătat că, în alegerea măsurilor care pot realiza obiectivele politicii lor sociale și de ocupare a forței de muncă, statele membre au la dispoziție o marjă largă de apreciere.

75 Cu toate acestea, dacă este adevărat că, dată fiind starea actuală a dreptului comunitar, politica socială ține, în esență, de competența statelor membre, nu este mai puțin adevărat că marja de apreciere de care statele membre dispun în această privință nu poate avea drept efect împiedicarea punerii în aplicare a unui principiu fundamental al dreptului comunitar, precum cel al egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin.

76 Doar afirmațiile generale cu privire la aptitudinea unei anumite măsuri de a încuraja angajarea nu sunt suficiente pentru a indica faptul că obiectivul normei în litigiu nu are legătură cu discriminarea pe criterii legate de sex și nici pentru a furniza elemente care să permită în mod rezonabil să se estimeze că mijloacele alese îndeplineau condițiile necesare pentru realizarea acestui obiectiv.

77 Prin urmare, trebuie să se răspundă la a cincea întrebare că, în ipoteza în care un procent semnificativ mai redus de lucrători de sex feminin decât de lucrători de sex masculin este în măsură să îndeplinească condiția celor doi ani de muncă impuși de norma în litigiu, statului membru îi revine obligația, în calitatea sa de autor al normei presupuse a fi discriminatorie, de a demonstra că respectiva normă răspunde unui obiectiv legitim al politicii sale sociale, că respectivul obiectiv nu ține de discriminarea pe criterii de sex și că poate să estimeze în mod rezonabil că mijloacele alese îndeplinesc condițiile necesare pentru realizarea respectivului obiectiv.

Cu privire la cheltuielile de judecată

78 Cheltuielile efectuate de către Guvernul Regatului Unit, precum și cele efectuate de către Comisie, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile din 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 către House of Lords, prin ordonanța din 13 martie 1997, hotărăște:

1) Daunele-interese acordate în temeiul unei hotărâri judecătorești în caz de încălcare a dreptului de a nu fi concediat în mod abuziv constituie o remunerare în sensul articolului 119 din Tratatul CE.

2) Condițiile care stabilesc dacă un lucrător are dreptul, în caz de concediere abuzivă, să obțină daune-interese intră sub incidența articolului 119 din tratat. În schimb, condițiile care stabilesc dacă un lucrător are dreptul, în caz de concediere abuzivă, să obțină reintegrarea sau reangajarea sa intră sub incidența Directivei 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă.

3) Este de competența instanței naționale să hotărască, ținând seama de toate împrejurările de drept și de fapt pertinente, data la care trebuie evaluată legalitatea unei norme conform căreia protecția împotriva concedierilor abuzive nu se aplică decât salariaților care au lucrat timp de o perioadă de cel puțin doi ani.

4) Pentru a stabili dacă o măsură adoptată de către un stat membru afectează în mod diferit bărbații și femeile într-o măsură care echivalează cu o discriminare indirectă în sensul articolului 119 din tratat, instanța națională trebuie să verifice dacă datele statistice disponibile arată că un procent semnificativ mai redus de lucrători de sex feminin decât de lucrători de sex masculin este în măsură să îndeplinească condiția impusă de măsura respectivă. Dacă acesta este cazul, este vorba de discriminare indirectă pe criterii de sex, cu excepția cazului în care respectiva măsură este justificată de factori obiectivi și care nu țin de discriminarea pe criterii de sex.

5) În ipoteza în care un procent semnificativ mai redus de lucrători de sex feminin decât de lucrători de sex masculin este în măsură să îndeplinească condiția celor doi ani de muncă impusă de norma descrisă la punctul 3 din partea dispozitivă, este de competența statului membru, în calitatea sa de autor al normei presupuse a fi discriminatorie, să demonstreze că respectiva normă răspunde unui obiectiv legitim al politicii sale sociale, că respectivul obiectiv nu ține de discriminarea pe criterii de sex și că poate în mod rezonabil să estimeze că mijloacele alese îndeplinesc condițiile necesare pentru realizarea acestui obiectiv.

Rodríguez Iglesias	Kapteyn	Puissochet
Hirsch	Jann	Mancini
Moitinho de Almeida	Gulmann	Murray
Edward	Ragnemalm	Sevón
Wathelet	Schintgen	Ioannou

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, la 9 februarie 1999.

Grefier
R. Grass

Președinte
G. C. Rodríguez Iglesias