

Cauza 170/84

Bilka-Kaufhaus GmbH
împotriva
Karin Weber von Hartz

(Cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare
formulată de Bundesarbeitsgericht)

„Egalitate de tratament pentru femei și bărbați –
Lucrători cu timp parțial — Excluderea
de la sistemul de pensii ocupaționale”

HOTĂRÂREA CURȚII
13 mai 1986*

În cauza 170/84,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către Bundesarbeitsgericht, de pronunțare, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între

Bilka-Kaufhaus GmbH

și

Karin Weber von Hartz

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CEE,

CURTEA,

compusă din domnii Mackenzie Stuart, președinte, T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann
și R. Joliet, președinți de cameră, G. Bosco, O. Due, Y. Galmot și C. Kakouris, judecători,

*Limba de procedură: germana.

avocat general: domnul M. Darmon

grefier: doamna D. Louterman, administrator

după examinarea observațiilor prezentate:

— pentru Bilka-Kaufhaus GmbH, reclamantă în acțiunea principală, de către domnii K. H. Koch, J. Burkardt și G. Haberer, Rechtsanwälte din Frankfurt-pe-Main,

— pentru doamna Weber von Hartz, pârât în acțiunea principală, de către domnul H. Thon, Rechtsanwalt în Frankfurt-pe-Main,

— pentru Guvernul Regatului Unit, de către domnul S. H. Hay, de la Treasury Solicitor's Department, în calitate de agent,

— pentru Comisia Comunităților Europene, de către domnii J. Pipkorn și M. Beschel, membri ai serviciului juridic, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general prezentate în ședința din 15 octombrie 1985,

pronunță prezenta

HOTĂRÂRE

1 Prin ordonanța din 5 iunie 1984, primită la Curte la 2 iulie 1984, Bundesarbeitsgericht a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, trei întrebări preliminare privind interpretarea articolului 119 din tratat.

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între societatea Bilka- Kaufhaus GmbH (în continuare Bilka) și fosta angajată a acesteia, doamna Karin Weber von Hartz, privind beneficierea acesteia de o pensie pentru limită de vârstă în cadrul regimului complementar de pensii instituit de Bilka pentru angajații săi.

3 Reiese din dosar că Bilka, care face parte dintr-un grup de mari magazine din Republica Federală Germania cu mai multe mii de angajați, a instituit, de mai mulți ani, un regim complementar de pensii (denumit în continuare pensii ocupaționale) pentru angajații săi. Acest regim, care a fost modificat în numeroase rânduri, este considerat ca parte integrantă a contractelor de lucru încheiate între Bilka și angajații săi.

4 În conformitate cu versiunea în vigoare începând cu 26 octombrie 1973, lucrătorii cu timp parțial nu pot beneficia de acest regim decât în măsura în care au lucrat cu normă întreagă timp de cel puțin cincisprezece ani dintr-o perioadă totală de douăzeci de ani.

5 Doamna Weber a fost angajată de Bilka, în calitate de vânzătoare, din 1961 până în 1976. După ce a lucrat cu normă întreagă, aceasta a optat pentru muncă cu timp parțial începând cu 1 octombrie 1972 și până în momentul în care relațiile de muncă au încetat. Având în vedere că aceasta nu îndeplinesc minimul de cincisprezece ani de muncă cu normă întreagă, Bilka i-a refuzat dreptul la o pensie ocupațională.

6 Doamna Weber a contestat, în fața instanțelor de muncă germane, legalitatea refuzului societății Bilka, susținând, printre altele, că regimul pensiilor ocupaționale încălca principiul de egalitate a remunerațiilor între lucrătorii bărbați și femei, astfel cum a fost stabilit prin articolul 119 din Tratatul CEE. Doamna Weber a susținut, în această privință, că impunerea, pentru acordarea unei pensii ocupaționale, a unei perioade minime de angajare cu normă întreagă defavorizează lucrătorii femei care, pentru a putea avea grijă de familiile și de copiii lor, sunt mai ușor determinate să aleagă munca cu timp parțial decât colegii lor bărbați.

7 Din contră, Bilka a afirmat că nici o încălcare a principiului remunerației egale nu îi putea fi reproșată, având în vedere că decizia de a-i exclude pe lucrătorii cu timp parțial din regimul pensiilor de întreprindere se bazează pe motive economice justificate în mod obiectiv. În această privință, aceasta a subliniat că munca cu normă întreagă presupune, în raport cu munca lucrătorilor cu timp parțial, cheltuieli suplimentare mai mici și permite folosirea personalului pe toată durata programului magazinelor. Invocând statistici referitoare la grupul din care face parte, Bilka a susținut că 81,3 % dintre pensiile ocupaționale plătite până în 1980 au fost plătite femeilor, în timp ce acestea reprezintă doar 72 % din numărul de salariați. Aceste date demonstrează absența oricărei discriminări sexuale în cadrul regimului în litigiu.

8 Având în vedere că litigiul între doamna Weber și Bilka a fost adus, printr-o acțiune de „revizuire”, în fața Bundesarbeitsgericht, acesta a decis să suspende judecata și să adreseze Curții următoarele întrebări:

„(1) Articolul 119 din Tratatul CEE este încălcat ca urmare a unei „discriminări indirecte”, în cazul în care un lanț de magazine mari care angajează în special femei exclude angajații cu timp parțial de la beneficiul regimului pensiei de întreprindere, chiar dacă această excepție se aplică în mod disproporționat mai mult femeilor decât bărbaților?

(2) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea 1:

(a) Întreprinderea poate justifica această discriminare susținând faptul că vizează angajarea într-o cât mai mică măsură a lucrătorilor cu timp parțial, chiar dacă interesul întreprinderii nu impune o astfel de politică de personal în sectorul marilor magazine?

(b) Trebuie întreprinderea să își organizeze regimul de pensii astfel încât să țină seama în mod corespunzător de dificultățile deosebite pe care angajații care au obligații de familie le întâmpină în îndeplinirea condițiilor de acordare a unei pensii de întreprindere?”

În conformitate cu articolul 20 din Protocolul privind Statutul Curții de Justiție a Comunităților Europene, Bilka, doamna Weber, Guvernul Regatului Unit și Comisia Comunităților Europene au depus observații scrise.

Cu privire la aplicabilitatea articolului 119

10 Cu titlu preliminar, Guvernul Regatului Unit susține că condițiile impuse de angajator pentru admiterea angajaților săi la regimul pensiilor ocupaționale, precum cel vizat de instanța națională în întrebările sale, nu intră sub incidența domeniului de aplicare al articolului 119 din tratat.

11 În sprijinul acestui argument, acesta face referire la Hotărârea din 15 iunie 1978 (Defrenne, cauza 149/77, Rec. 1978, p. 1365), în care Curtea a afirmat că articolul 119 vizează doar discriminările în materie salarială între lucrători, bărbați și femei și că domeniul de aplicare al acestui articol nu poate fi extins pentru a acoperi alte elemente ale relațiilor de muncă, chiar dacă este vorba de elemente a căror aplicare poate avea consecințe de ordin pecuniar pentru cei interesați.

12 Guvernul Regatului Unit menționează, în același sens, Hotărârea din 16 februarie 1982 (Burton, cauza 19/81, Rec. 1982, p. 555), în care Curtea a decis că o discriminare pretinsă care rezultă dintr-o diferență între vârstele stabilite de admitere la o indemnizație inițială voluntară, respectiv, pentru bărbați și pentru femei, nu intră în domeniul de aplicare al articolului 119, ci în cel al Directivei 76/207 a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40).

13 Cu ocazia audierii, Guvernul Regatului Unit a invocat, printre altele, textul propunerii de directivă a Consiliului referitoare la punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială, prezentată de Comisie la 5 mai 1983 (JO L 134, p. 7). În conformitate cu guvernul menționat anterior, faptul că Comisia a considerat că trebuie să prezinte o astfel de propunere evidențiază faptul că planurile profesionale de pensie de tipul celui menționat de instanța națională nu sunt reglementate de articolul 119, ci de articolele 117 și 118, astfel încât punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei este subordonată, în acest domeniu, adoptării unor dispoziții specifice din partea instituțiilor.

14 Dimpotrivă, Comisia susține că regimul pensiilor ocupaționale menționat de instanța națională intră sub incidența noțiunii de remunerație în sensul articolului 119 alineatul (2). Aceasta menționează, în sprijinul avizului său, Hotărârea din 11 martie 1981 (Worringham, cauza 69/80, Rec. 1981, p. 767).

15 Pentru a soluționa problema interpretării ridicată de Guvernul Regatului Unit, trebuie reamintit că în temeiul articolului 119 alineatul (1), statele membre sunt obligate să asigure aplicarea principiului remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă prestată. La alineatul (2), articolul 119 definește noțiunea de

remunerație în sensul că, prin remunerație, în temeiul articolului menționat, trebuie să se înțeleagă „salariul sau suma obișnuită de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi salariale plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de angajator lucrătorului în funcție de munca prestată”.

16 În Hotărârea din 25 mai 1971 (Defrenne, cauza 80/70, Rec. 1971, p. 445), Curtea a examinat problema dacă o pensie pentru limită de vârstă instituită în cadrul unui regim legal de securitate socială reprezintă drepturi salariale plătite indirect de angajator lucrătorului în funcție de munca prestată de acesta, în sensul articolului 119 alineatul (2).

17 Curtea a răspuns negativ la această întrebare, având în vedere că, dacă drepturile salariale de natura prestațiilor de securitate socială nu sunt, prin urmare, în principiu, străine de noțiunea de remunerare în sensul articolului 119, cu toate acestea, nu se pot include în această definiție regimurile sau prestațiile de securitate socială, în special pensiile de limită de vârstă, reglementate direct prin lege, în lipsa oricărui element de concertare în cadrul întreprinderii sau a ramurii profesionale în cauză, care se aplică obligatoriu categoriilor generale de lucrători.

18 În această privință, Curtea a observat că sistemele de securitate socială le garantează lucrătorilor beneficiul unui sistem legal la a cărui finanțare lucrătorii, angajatorii și, eventual, autoritățile publice contribuie într-o măsură care ține mai puțin de relațiile de muncă dintre angajator și lucrător decât de considerații de politică socială, astfel încât partea de finanțare a unor astfel de sisteme care le revine angajatorilor nu poate fi considerată ca înlocuind o plată directă sau indirectă a lucrătorului în sensul articolului 119 alineatul (2).

19 Prin urmare, se ridică întrebarea dacă concluziile la care a ajuns Curtea în hotărârea menționată anterior se pot aplica de asemenea cazului menționat de instanța națională.

20 În această privință, trebuie subliniat faptul că, astfel cum reiese din dosar, regimul pensiilor ocupaționale în cauză în litigiul în acțiunea principală, chiar dacă a fost adoptat în conformitate cu dispozițiile prevăzute de legiuitorul german în ceea ce privește regimurile de același tip, își găsește originea într-un acord, încheiat între Bilka și consiliul economic care îi reprezintă pe angajații săi, având ca efect completarea prestațiilor sociale datorate în temeiul legislației naționale de aplicație generală prin prestații a căror finanțare este suportată doar de angajator.

21 Originea convențională și nu legală a regimului în litigiu este confirmată prin faptul că regimul menționat anterior și legislația aferentă sunt considerate, astfel cum s-a reamintit anterior, ca parte integrantă a contractelor de muncă între Bilka și angajații săi.

22 În aceste condiții, trebuie concluzionat că regimul pensiilor ocupaționale menționat în litigiul în acțiunea principală nu reprezintă un sistem de securitate socială direct reglementat prin lege și care, în consecință, nu intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119 și că prestațiile plătite angajaților în temeiul regimului în litigiu reprezintă drepturi salariale plătite de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta, în sensul articolului 119 alineatul (2).

23 În consecință, cazul vizat de instanța națională intră în sfera de aplicare a articolului 119.

Cu privire la prima întrebare

24 Prin prima dintre întrebările adresate Curții, instanța națională dorește să afle dacă politica privind personalul aplicată de o societate de mari magazine și care constă în excluderea angajaților cu timp parțial de la regimul pensiilor de întreprindere reprezintă o discriminare interzisă de articolul 119 în cazul în care această excludere afectează un număr mult mai mare de lucrători de sex feminin decât lucrători de sex masculin.

25 Pentru a răspunde la această întrebare trebuie să se facă referire la Hotărârea din 31 martie 1981 (Jenkins, cauza 96/80, Rec. 1981, p. 911).

26 În această hotărâre, Curtea a examinat problema dacă o practică salarială care constă în stabilirea unei remunerații pe oră de muncă mai redusă pentru munca cu timp parțial față de munca cu normă întreagă este compatibilă cu articolul 119.

27 O astfel de practică este comparabilă cu cea vizată de instanța națională în prezenta cauză, dat fiind că, cu toate că Bilka nu face diferențe în ceea ce privește remunerația pe oră de muncă, indiferent dacă este vorba de lucrători cu timp parțial sau de lucrători cu normă întreagă, conform acesteia, doar lucrătorii aparținând celei de-a doua categorii pot beneficia de o pensie de întreprindere. Având în vedere că o astfel de pensie intră, astfel cum s-a recunoscut anterior, sub incidența noțiunii de remunerație în temeiul alineatului (2) de la articolul 119, rezultă că remunerația totală plătită de Bilka lucrătorilor cu normă întreagă este mai mare, având în vedere un număr egal de ore lucrate, decât cea plătită lucrătorilor cu timp parțial.

28 Prin urmare, concluziile la care a ajuns Curtea în Hotărârea din 31 martie 1981 se aplică de asemenea prezentei spețe.

29 Prin urmare, dacă se dovedește că un procent considerabil mai redus de femei decât de bărbați lucrează cu normă întreagă, excluderea lucrătorilor cu timp parțial de la regimul pensiilor de întreprindere este contrară articolului 119 din tratat în cazul în care, ținând seama de dificultățile pe care le întâmpină lucrătorii de sex feminin pentru a putea lucra cu normă întreagă, această măsură nu se poate explica prin factori care exclud o discriminare sexuală.

30 Cu toate acestea, dacă întreprinderea este în măsură să demonstreze că practica sa salarială se poate explica prin factori justificați în mod obiectiv și care nu au nici o legătură cu orice tip de discriminare sexuală, nu are loc nici o încălcare a articolului 119.

31 Prin urmare, trebuie să se răspundă la prima întrebare adresată de instanța națională în sensul că articolul 119 din Tratatul CEE este încălcat de o societate de mari magazine care exclude angajații cu timp parțial de la regimul de pensii ocupaționale în cazul în care această

măsură afectează un număr mult mai ridicat de femei decât de bărbați, cu condiția ca întreprinderea să nu demonstreze că măsura menționată anterior se explică prin factori justificați obiectiv și care nu au nici o legătură cu orice tip de discriminare sexuală.

Cu privire la întrebarea 2 litera (a)

32 Prin a doua întrebare, instanța națională dorește, în esență, să afle dacă pot fi considerate ca „motive economice justificate în mod obiectiv”, în temeiul Hotărârii din 31 martie 1981, motivele declarate de Bilka pentru a-și explica politica salarială, în timp ce interesul întreprinderilor în sectorul marilor magazine nu impune o astfel de politică.

33 Bilka susține, în observațiile sale, că excluderea lucrătorilor cu timp parțial de la beneficiul regimului pensiilor de întreprindere vizează doar să descurajeze trecerea la munca cu timp parțial. În această privință, Bilka susține că, în mod normal, lucrătorii cu timp parțial refuză să lucreze după-amiaza târziu și sâmbăta. În consecință, pentru a asigura prezența unui număr suficient de lucrători în cursul acestor fracțiuni de program, era necesar să facă mai atractivă munca cu normă întreagă decât munca cu timp parțial, limitând accesul la regimul de pensii ocupaționale doar la lucrătorii cu normă întreagă. Bilka concluzionează că, pe baza Hotărârii din 31 martie 1981, menționată anterior, nu i se poate reproșa încălcarea articolului 119.

34 În ceea ce privește motivele invocate pentru a justifica excluderea în cauză, doamna Weber evidențiază că Bilka nu este obligată în nici un fel să angajeze lucrători cu timp parțial și că, dacă decide acest lucru, aceasta nu este autorizată să limiteze ulterior drepturile la pensie ale acestor lucrători, care sunt deja reduse ca urmare a duratei mai scăzute a muncii acestora.

35 Conform Comisiei, faptul de a demonstra că angajatorul, adoptând o anumită practică salarială care discriminează, de fapt, lucrătorii de sex feminin, urmărește alte obiective decât discriminarea femeilor nu este suficient pentru a exclude o încălcare a articolului 119. Comisia consideră că, pentru a justifica o astfel de practică salarială, în raport cu această dispoziție, astfel cum a precizat Curtea în Hotărârea sa din 31 martie 1981, menționată anterior, angajatorul trebuie să prezinte motive economice obiective care țin de administrarea propriei întreprinderi. De asemenea, trebuie examinat dacă practica salarială în cauză este necesară și proporționată în raport cu obiectivele urmărite de angajator.

36 Instanța națională, singura competentă pentru a aprecia faptele, trebuie să stabilească dacă și în ce măsură motivele prezentate de un angajator pentru a explica adoptarea unei practici salariale care se aplică independent de sexul lucrătorului, dar care afectează de fapt mai multe femei decât bărbați, pot fi considerate ca motive economice justificate în mod obiectiv. Dacă instanța națională constată că mijloacele alese de Bilka răspund unei nevoi reale a întreprinderii, pot îndeplini obiectivul urmărit de aceasta și sunt necesare în acest scop, faptul că măsurile în cauză afectează un număr mult mai ridicat de lucrători de sex feminin decât lucrători de sex masculin nu este suficient pentru a concluziona că acestea reprezintă o încălcare a articolului 119.

37 Prin urmare, trebuie să se răspundă la întrebarea 2 litera (a) adresată de instanța națională în sensul că, în temeiul articolului 119, o societate de mari magazine poate justifica adoptarea

unei politici salariale care presupune excluderea lucrătorilor cu timp parțial din regimul pensiilor ocupaționale, independent de sexul acestora, susținând că vizează angajarea într-o cât mai mică măsură a lucrătorilor de acest tip, în cazul în care se constată că mijloacele alese pentru a atinge acest obiectiv răspund unei veritabile nevoi a întreprinderii, pot atinge obiectivul în cauză și sunt necesare în acest scop.

Cu privire la întrebarea 2 litera (b)

38 În ultimul rând, instanța națională dorește să afle, prin întrebarea 2 litera (b) dacă angajatorul este obligat, în temeiul articolului 119 din tratat, să organizeze regimul de pensii ocupaționale prevăzut pentru angajații săi astfel încât să țină seama de faptul că obligații familiale care le revin angajaților de sex feminin îi împiedică să îndeplinească condițiile pentru a solicita o astfel de pensie.

39 În observațiile sale, doamna Weber se pronunță pentru un răspuns afirmativ la această întrebare. Aceasta susține că dezavantajele de care sunt afectate femeile ca urmare a excluderii lucrătorilor cu timp parțial din regimul pensiilor ocupaționale trebuie, cel puțin, atenuate, obligând angajatorul să considere ca perioade de muncă cu normă întreagă perioadele în cursul cărora lucrătorii de sex feminin au trebuit să își îndeplinească obligațiile familiale.

40 Dimpotrivă, conform Comisiei, principiul prevăzut la articolul 119 nu impune angajatorilor să țină seama, atunci când stabilesc o schemă ocupațională de pensii pentru angajații lor, de obligațiile familiale ale acestora. Conform avizului Comisiei, un astfel de obiectiv trebuie urmărit prin măsuri adoptate în conformitate cu articolul 117. În această privință, aceasta menționează propunerea, neadoptată încă, de directivă a Consiliului referitoare la munca voluntară cu timp parțial, prezentată la 4 ianuarie 1982 (JO C 62, p. 7) și modificată la 5 ianuarie 1983 (JO C 18, p. 5).

41 Trebuie să se reamintească, astfel cum s-a afirmat în Hotărârea din 15 iunie 1978, menționată anterior, că domeniul de aplicare al articolului 119 se limitează la probleme legate de discriminările în materie salarială între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin. În schimb, problemele legate de celelalte condiții de angajare și de muncă sunt reglementate în ansamblu de alte dispoziții de drept comunitar, în special articolele 117 și 118 din tratat, în perspectiva unei armonizări a sistemelor sociale ale statelor membre și a unei apropieri a legislațiilor lor în acest domeniu.

42 Impunerea unei obligații de tipul celei menționate de instanța națională în întrebarea sa depășește domeniul de aplicare al articolului 119 și, în stadiul actual al dreptului comunitar, nu își găsește nici o altă bază în acesta.

43 Prin urmare trebuie să se răspundă la întrebarea 2 litera (b) că articolul 119 nu are ca efect obligarea unui angajator la organizarea schemei ocupaționale de pensii prevăzute pentru angajații săi astfel încât să țină seama de faptul că obligații familiale care le revin angajaților de sex feminin îi împiedică să îndeplinească condițiile pentru a beneficia de o astfel de pensie.

Cu privire la cheltuielile de judecată

44 Cheltuielile efectuate de către Regatul Unit și de către Comisia Comunităților Europene, 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 Bundesarbeitsgericht, prin ordonanța din 5 iunie 1984, declară:

- 1) **Articolul 119 din Tratatul CEE este încălcat de către o societate de mari magazine care exclude angajații cu timp parțial de la regimul de pensii ocupaționale în cazul în care această măsură afectează un număr mult mai ridicat de femei decât de bărbați, cu excepția cazului în care întreprinderea stabilește că măsura menționată se explică prin factori justificați obiectiv și care nu au nici o legătură cu orice tip de discriminare sexuală.**
- 2) **În temeiul articolului 119, o societate de mari magazine poate justifica adoptarea unei politici salariale care presupune excluderea lucrătorilor cu timp parțial din schema ocupațională de pensii, independent de sexul acestora, susținând că vizează angajarea într-o cât mai mică măsură a lucrătorilor de acest tip, în cazul în care se constată că mijloacele alese pentru a atinge acest obiectiv răspund unei veritabile nevoi a întreprinderii, pot atinge obiectivul în cauză și sunt necesare în acest scop.**
- 3) **Articolul 119 nu are ca efect obligarea unui angajator la organizarea schemei ocupaționale de pensii prevăzute pentru angajații săi astfel încât să țină seama de faptul că obligații familiale care le revin angajaților de sex feminin îi împiedică să îndeplinească condițiile pentru a beneficia de o astfel de pensie.**

Mackenzie Stuart	Koopmans	Everling	Bahlmann	
Joliet	Bosco	Due	Galmot	Kakouris

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 13 mai 1986.

Grefier
P. Heim

Președinte
A. J. Mackenzie Stuart