Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
prezentate la 6 decembrie 2018 [1]

Cauza C-24/17

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
împotriva
Republik Österreich

[cerere de decizie preliminară formulată de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Interzicerea discriminărilor pe motive de vârstă – Sistem național de salarizare și de promovare a agenților contractuali ai funcției publice – Reglementare a unui stat membru considerată discriminatorie – Adoptarea unei noi reglementări în vederea remedierii acestei discriminări – Modalități de reîncadrare în noul sistem a persoanelor în cauză – Perpetuarea tratamentului diferențiat – Justificări – Dreptul la reparație – Dreptul la protecție jurisdicțională efectivă – Articolul 45 TFUE – Regulament (UE) nr. 492/2011 – Libera circulație a lucrătorilor – Lipsa unui obstacol”

I. Introducere

1. Cererea de decizie preliminară formulată de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria) privește interpretarea articolului 45 TFUE, a articolelor 20, 21 și 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), a articolelor 1, 2, 6 și 17 din Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă [2], precum și a articolului 7 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii [3].

2. Această cerere se înscrie în cadrul unui litigiu între Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft öffentlicher Dienst (Confederația austriacă a sindicatelor, Sindicatul funcției publice, denumit în continuare „ÖGB”), pe de o parte, și Republik Österreich (denumită în continuare „Republica Austria”), pe de altă parte, având ca obiect legalitatea sistemului federal de salarizare și de promovare a agenților contractuali ai funcției publice care a fost adoptat în Austria la începutul anului 2015, pentru a pune capăt unei discriminări pe motive de vârstă, în urma pronunțării Hotărârii Schmitzer [4].

1 Limba originală: franceza.

2 Directiva Consiliului din 27 noiembrie 2000 (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

3 Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 (JO 2011, L 141, p. 1).

4 Hotărârea din 11 noiembrie 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359). Cu privire la etapele evoluției urmate, în corelație cu hotărârile Curții, de dreptul austriac în materie de salarizare și de promovare în funcția publică, a se vedea în special punctul 15 și următoarele din prezentele concluzii.

3. În esență, instanța de trimitere ridică mai întâi problema dacă dreptul Uniunii – în special articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78, precum și articolul 21 din cartă – se opune modalităților care au fost alese de legiuitorul austriac pentru a reîncadra agenții contractuali din vechiul sistem de salarizare și de promovare în acest nou sistem. Considerăm că situația se regăsește în speță, pentru motivele pe care le vom expune în prezentele concluzii.

4. În continuare, în ipoteza în care, astfel cum preconizăm, Curtea ar da un răspuns afirmativ la prima întrebare adresată, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă o compensație financiară ar trebui acordată, în special în temeiul articolului 17 din Directiva 2000/78, agenților contractuali care au fost defavorizați de vechiul sistem. Considerăm că ar trebui dat un răspuns nuanțat la această întrebare, întemeindu-ne mai degrabă pe articolul 16 din această directivă.

5. În ipoteza contrară, în care s-ar da un răspuns negativ la prima întrebare, această instanță urmărește să afle dacă o reglementare națională precum cea în cauză privează persoanele interesate de dreptul la o cale de atac efectivă, în sensul articolului 47 din cartă. Deși considerăm că nu va fi necesar pentru Curte să se pronunțe cu privire la această problemă subsidiară, vom prezenta totuși câteva observații cu privire la acest aspect.

6. În sfârșit, se solicită Curții să stabilească dacă dreptul Uniunii, în special articolul 45 TFUE, articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011, precum și articolele 20 și 21 din cartă, se opune ca perioadele de activitate anterioare ale unui agent contractual al funcției publice să fie luate în considerare în mod diferit, și anume în tot sau în parte, în funcție de calitatea fostului său angajator. Considerăm că dreptul Uniunii nu se opune unor dispoziții naționale precum cele în discuție în litigiul principal.

7. Subliniem că există legături de conexitate strânse între această cauză și cauza C-396/17, Leitner, care face obiectul unor concluzii distincte, dar de la aceeași dată ca prezentele concluzii [5].

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

1. Directiva 2000/78

8. Articolul 1 din Directiva 2000/78 prevede că aceasta „are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de […] vârstă […], în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”.

9. Articolul 2 din această directivă, intitulat „Conceptul de discriminare”, definește la alineatul (1) „principiul egalității de tratament” ca fiind „absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1”. La alineatul (2) litera (a), acesta prevede că „o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1”.

5 În particular, primele două întrebări preliminare prezentate în cauză [cu alte cuvinte, prima întrebare litera a) și prima întrebare litera b)] sunt analoge cu prima, cu a doua și cu a patra întrebare care sunt adresate de Bundesverwaltungsgericht (Tribunalul Administrativ Federal, Austria) în cauza C-396/17, Leitner, care privește sistemul austriac de salarizare și de promovare a funcționarilor, în timp ce prezenta cauză privește sistemul aplicabil agenților contractuali ai funcției publice, două sisteme complementare și echivalente. Precizăm că, în aceste două cauze, atât reclamanții din litigiile principale, care au același reprezentant, cât și guvernul austriac și Comisia Europeană au prezentat observații, în esență, similare cu privire la aceste aspecte comune, ceea ce se va reflecta în prezentele concluzii.

10. Articolul 6 din directiva menționată, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”, prevede la alineatul (1) primul paragraf că, „[f]ără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare”. Al doilea paragraf al acestui alineat precizează că „[t]ratamentul diferențiat se poate referi în special la […] stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă […]”.

11. Articolul 9 din aceeași directivă, intitulat „Apărarea drepturilor”, prevede la alineatul (1) că „[s]tatele membre asigură ca procedurile judiciare și administrative, inclusiv proceduri de conciliere, dacă este necesar, care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de ele a principiului egalității de tratament, chiar după ce au încetat relațiile în care discriminarea se presupune a se fi produs”.

12. Articolul 16 din Directiva 2000/78, intitulat „Conformitatea”, prevede la litera (a) că „[s]tatele membre iau măsurile necesare […] anulării actelor cu putere de lege și actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament”.

13. Articolul 17 din această directivă, intitulat „Sancțiuni”, prevede că „[s]tatele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive […]”.

2. Regulamentul nr. 492/2011

14. Figurând în secțiunea 2 din capitolul I din Regulamentul nr. 492/2011, intitulată „Desfășurarea activității salariate și egalitatea de tratament”, articolul 7 alineatul (1) prevede că „[l]ucrătorul resortisant al unui stat membru nu poate fi tratat diferit, pe teritoriul celorlalte state membre, față de lucrătorii naționali, pe criterii de cetățenie, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și de muncă și, în special, în ceea ce privește remunerarea, concedierea și, în cazul în care rămâne fără un loc de muncă, reintegrarea profesională și reangajarea”.

B. Dreptul austriac

1. VBG 2010

15. Încadrarea agenților contractuali în grila salarială și promovarea lor, care are loc în principiu la doi ani, sunt reglementate de Vertragsbedienstetengesetz 1948[6] (Legea din 1948 privind agenții contractuali, denumită în continuare „VBG 1948”), astfel cum a fost adaptată în mai multe rânduri, în special pentru a ține seama de hotărâri ale Curții pronunțate în cadrul unor litigii referitoare la dispozițiile de drept austriac în materie.

6 BGBl., 86/1948.

16. Ca urmare a pronunțării Hotărârii Hütter[7], VBG 1948 a fost modificată de o lege federală publicată la 30 august 2010[8] (VBG 1948 în versiunea rezultată din această lege, denumită în continuare „VBG 2010”).

17. Articolul 19 alineatul (1) din VBG 2010 prevedea că „[l]a promovare se va ține seama de data de referință” și că, „[d]acă nu se prevede altfel în continuare, perioada de activitate necesară pentru promovarea în a doua treaptă salarială din cadrul fiecărei grupe de încadrare în muncă este de cinci ani, respectiv de doi ani pentru promovarea în celelalte trepte”.

18. Articolul 26 alineatul (1) din VBG 2010 prevedea că, „[s]ub rezerva restricțiilor enunțate la alineatele (4)-(8), data de referință pentru promovare în treaptă se stabilește prin devansarea datei angajării cu perioadele ulterioare datei de 30 iunie din anul în cursul căruia, după intrarea în primul ciclu de studiu, au fost realizați sau ar fi trebuit să fie realizați nouă ani de studii […]”.

2. VBG modificată

19. Ca urmare a pronunțării Hotărârii Schmitzer[9], conținutul articolelor 19 și 26 din VBG 1948 a fost modificat din nou, cu efect retroactiv, în temeiul unei legi federale publicate la 11 februarie 2015[10] (VBG 1948 în versiunea rezultată din această lege, denumită în continuare „VBG 2015”).

20. Pe de altă parte, pentru a se conforma unei hotărâri a Verwaltungsgerichtshof (Curtea Administrativă, Austria)[11], o lege federală publicată la 6 decembrie 2016[12] a modificat din nou VBG 1948 (în versiunea rezultată din această lege, denumită în continuare „VBG 2016” și, coroborat cu VBG 2015, „VBG modificată”), în ceea ce privește data intrării în vigoare a articolelor 19 și 26 din VBG 2015.

21. Sub titlul „Încadrarea și promovarea”, articolul 19 alineatul (1) din VBG 2015 prevede că „[î]ncadrarea și promovarea se realizează în funcție de vechimea în treapta salarială”.

22. Sub titlul „Vechimea în muncă în treapta salarială”, articolul 26 din VBG 2015 prevede:

„(1) Vechimea în treapta salarială constă în durata perioadelor realizate care pot fi luate în considerare pentru promovare, la care se adaugă durata perioadelor de activitate anterioare care trebuie luate în considerare.

(2) Perioadele de activitate anterioare care trebuie luate în considerare la stabilirea vechimii în muncă în treapta salarială sunt perioadele:

7 Hotărârea din 18 iunie 2009 (C-88/08, EU:C:2009:381), în care Curtea a interpretat articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78 în sensul că acestea „se opun unei reglementări naționale care, în scopul de a nu defavoriza învățământul general în raport cu învățământul profesional și de a promova integrarea tinerilor ucenici pe piața muncii, *exclude luarea în considerare a perioadelor de activitate realizate înaintea împlinirii vârstei de 18 ani* în vederea stabilirii treptei în care sunt plasați agenții contractuali ai funcției publice a unui stat membru” (punctul 51, sublinierea noastră).

8 BGBl. I, 82/2010.

9 Hotărârea din 11 noiembrie 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359), în care Curtea a interpretat, printre altele, articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a), precum și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 în sensul că „se opun unei reglementări naționale care, *pentru a pune capăt unei discriminări pe motive de vârstă, ia în calcul* perioade de studii și de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, *însă* care, *în același timp, introduce numai* în privința *funcționarilor care sunt victime* ale acestei discriminări o *prelungire cu trei ani a duratei necesare unei promovări de la prima la a doua treaptă* din fiecare categorie de încadrare în muncă și din fiecare categorie salarială” (punctul 45, sublinierea noastră). Dispozițiile în discuție în această cauză Schmitzer, care se refereau la funcționari, erau analoge cu cele care îi privesc pe agenții contractuali în prezenta cauză.

10 BGBl. I, 32/2015.

11 Hotărârea din 9 septembrie 2016 (Ro 2015/12/0025-3).

12 BGBl. I, 104/2016.

1. realizate în cadrul unui raport de muncă cu o colectivitate teritorială sau cu o administrație locală dintr-un stat membru al Spațiului Economic European, din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană;

2. realizate în cadrul unui raport de muncă cu un organ al Uniunii Europene sau cu un organ interstatal din care face parte [Republica] Austria;

3. în care agentul contractual a avut dreptul la o pensie compensatorie în temeiul Legii privind pensiile cadrelor militare (Heeresversorgungsgesetz) […] și

4. în care s-a efectuat […] stagiul militar […], stagiul de instruire […], stagiul civil […], stagiul militar obligatoriu […]

(3) Pe lângă perioadele enumerate la alineatul (2), pot fi luate în considerare ca perioade de activitate anterioare perioadele în care s-a exercitat o activitate profesională relevantă sau un stagiu de practică relevant în cadrul administrației publice până la maximum zece ani […]"

23. Potrivit articolului 100 alineatul (70) punctul 3 din VBG 2016, „[î]n versiunea legii federale din BGBl. I 32/2015 intră în vigoare: […] articolele 19 și 26 și titlurile aferente, la 1 iulie 1948; versiunile anterioare ale acestor articole publicate înainte de 11 februarie 2015 nu se mai aplică în procedurile aflate pe rolul instanțelor și nici procedurilor viitoare […]".

3. GehG modificată

24. Gehaltsgesetz 1956[13] (Legea din 1956 privind salariile, denumită în continuare „GehG 1956") a fost de asemenea modificată în temeiul legilor federale care au fost publicate la 11 februarie 2015 și, respectiv, la 6 decembrie 2016 sus-menționate[14] (GehG 1956 în versiunea rezultată din aceste două legi, denumită în continuare „GehG modificată").

25. Rezultă din articolul 94a din VBG modificată că, „în scopul reîncadrării agenților contractuali în sistemul de salarizare nou-creat prin legea federală publicată în BGBl. I, 32/2015, trebuie să se aplice articolele 169c, 169d și 169e din GehG [modificată]", care se referă la reîncadrarea funcționarilor intrați deja în serviciu în noul sistem de salarizare și de promovare.

26. Sub titlul „Reîncadrarea raporturilor de muncă existente", articolul 169c din GehG modificată prevede la alineatele (1)-(9):

„(1) Toți funcționarii din categoriile de încadrare în muncă și salariale enumerate la articolul 169d care sunt în serviciu la data de 11 februarie 2015 vor fi reîncadrați în noul sistem de salarizare creat prin prezenta lege federală potrivit următoarelor dispoziții care urmează numai pe baza salariilor anterioare. Mai întâi, funcționarii vor fi încadrați pe baza salariului anterior în treapta de salarizare a noului sistem în care se acordă acest salariu. […]

(2) Reîncadrarea funcționarilor în noul sistem de salarizare are loc prin stabilirea paușală a vechimii lor în treapta de salarizare. Pentru stabilirea paușală a vechimii se are în vedere cuantumul de reîncadrare. Cuantumul de reîncadrare reprezintă salariul integral, fără eventualele promovări extraordinare, avut în vedere la calcularea remunerației lunare a funcționarului aferente lunii februarie 2015 (luna de reîncadrare). […]

13 BGBl. 54/1956.

14 A se vedea punctele 19 și 20 din prezentele concluzii, care amintesc circumstanțele acestor două reforme.

(2a) Se va avea în vedere ca cuantum de reîncadrare cuantumul salariului corespunzător treptei de salarizare relevante pentru drepturile salariale plătite pentru luna în care are loc reîncadrarea (încadrare potrivit fluturașului de salariu). În acest sens, nu se va aprecia corectitudinea salariului nici din punctul de vedere al temeiului și nici din punctul de vedere al cuantumului acestuia. La stabilirea cuantumului de reîncadrare se va ține seama de rectificarea ulterioară a drepturilor salariale plătite doar în măsura în care

1. au fost îndreptate erori materiale survenite la introducerea datelor într-un sistem electronic de prelucrare a datelor și

2. datele introduse în mod eronat diferă în mod evident de cele care trebuiau introduse, astfel cum o dovedesc documentele deja existente la momentul introducerii.

[…]

(2c) Prin alineatele (2a) și (2b), articolele 2 și 6 din Directiva 2000/78[…] se transpun prin dispoziții în legislația austriacă pentru sectorul statutului funcționarilor federali și al cadrelor didactice aflate în serviciul landurilor, astfel cum au fost interpretate de către Curtea de Justiție prin Hotărârea [Specht și alții [15]]. Prin urmare, se definesc modalitățile de reîncadrare într-un nou sistem de salarizare a funcționarilor care au fost titularizați anterior intrării în vigoare a reformei salariale din 2015 și se prevede, pe de o parte, că treapta salarială în care aceștia vor fi încadrați este determinată doar pe baza cuantumului salariului pe care îl primeau în temeiul sistemului de remunerare anterior, deși acesta se întemeia pe o discriminare legată de vârsta funcționarului, și, pe de altă parte, că promovarea ulterioară într-o treaptă salarială superioară va fi determinată exclusiv în funcție de experiența profesională dobândită de la intrarea în vigoare a reformei salariale din 2015.

(3) Vechimea în muncă în treapta de salarizare a funcționarului reîncadrat se va stabili pornind de la perioada necesară pentru avansarea din prima treaptă de salarizare (începând cu prima zi) în treapta de salarizare a aceleiași categorii de încadrare în muncă, pentru care, în versiunea în vigoare la 12 februarie 2015, este prevăzut salariul mai redus cu o treaptă, față de salariul avut în vedere ca cuantum de reîncadrare. Dacă cuantumul de reîncadrare este egal cu salariul cel mai mic stabilit pentru o treaptă salarială din cadrul aceleași categorii de încadrare în muncă, se va avea în vedere această treaptă salarială. Toate sumele comparative se vor rotunji la unitatea în euro cea mai apropiată.

[…]

(6) […] În cazul în care noul salariu al funcționarului este mai mic decât cuantumul de reîncadrare, o primă de menținere egală cu diferența de salariu, luată în considerare la calcularea pensiei pentru limită de vârstă, îi este plătită ca primă suplimentară […], până ce ajunge la o treaptă de salarizare superioară cuantumului de reîncadrare. Compararea sumelor include eventualele sporuri de vechime sau promovările excepționale.

[…]

(9) Pentru a proteja așteptările legate de viitoarea promovare, de promovarea excepțională sau de sporul de vechime în vechiul sistem de remunerare, o primă de menținere, luată în considerare la calcularea pensiei pentru limită de vârstă, se plătește funcționarului ca primă suplimentară […], de îndată ce ajunge la treapta tranzitorie […]”

15 Hotărârea din 19 iunie 2014 (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005).

III. Litigiul principal, întrebările preliminare și procedura în fața Curții

27. ÖGB, care reprezintă în special agenții contractuali care au un raport de muncă cu caracter privat cu Republica Austria, a formulat o acțiune împotriva acesteia la Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă), solicitând să se constate că dispozițiile sistemului de salarizare și de promovare care se aplică acestor agenți începând cu reforma VBG 1948 survenită la începutul anului 2015 [16] rămân contrare dreptului Uniunii și ca alte modalități să fie puse în aplicare în favoarea persoanelor interesate.

28. În susținerea acțiunii formulate, ÖGB a afirmat că discriminarea pe motive de vârstă care rezultă din vechiul regim este menținută de noul sistem, ca urmare a faptului că remunerația datorată pentru luna februarie 2015 este considerată ca punct de referință pentru a proceda la reîncadrarea salarială a agenților în cauză. ÖGB a adăugat că aceștia din urmă nu aveau nicio posibilitate de a controla legalitatea remunerației respective, dată fiind eliminarea retroactivă a „datei de referință pentru promovare” care era aplicabilă până în acel moment.

29. Pe de altă parte, acesta a susținut că distincția prevăzută între perioadele de activitate anterioare realizate la o colectivitate teritorială a unui stat membru din Spațiul Economic European (EEE) sau la o entitate asimilată, care trebuie luate în considerare integral, și cele realizate la alți angajatori, care sunt luate în considerare doar într-o măsură limitată, ar fi contrară interpretării dreptului Uniunii date de Curte [17].

30. Republica Austria a contestat aceste pretenții, pe de o parte, susținând că reglementarea adoptată în 2015 respecta jurisprudența Curții [18]. De asemenea, aceasta a respins argumentul întemeiat pe o presupusă atingere adusă dreptului la o cale de atac efectivă.

31. Pe de altă parte, aceasta a arătat că era conform cu dreptul Uniunii faptul ca această reglementare să ia în considerare în mod integral numai perioadele de activitate anterioare realizate în cadrul unui raport de muncă ce implică o proximitate deosebită cu serviciul public.

32. În acest context, prin ordonanța din 19 decembrie 2016, primită de Curte la 18 ianuarie 2017, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) a) Dreptul Uniunii, în special articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78[…] coroborate cu articolul 21 din [cartă], trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale prin intermediul căreia (în ceea ce privește luarea în considerare a perioadelor de activitate desfășurate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani) un sistem de remunerare discriminatoriu pe motive de vârstă este înlocuit printr-un nou sistem de remunerare, dar reîncadrarea angajaților activi în noul sistem de remunerare are loc prin aplicarea retroactivă a noului sistem începând cu data intrării în vigoare a legii originare, iar prima încadrare în noul sistem de remunerare se realizează pe baza salariului plătit efectiv conform vechiului sistem de remunerare pentru o anumită lună de reîncadrare (februarie 2015), cu consecința că vechea discriminare pentru motive de vârstă subzistă în privința efectelor sale financiare?

16 A se vedea punctul 19 și următoarele din prezentele concluzii.

17 În această privință, ÖGB a avut în vedere Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799).

18 Republica Austria s-a referit la Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005), Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38), precum și Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561).

b) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea 1 [litera a)]: [d]reptul Uniunii, în special articolul 17 din Directiva 2000/78[…], trebuie interpretat în sensul că angajații activi care, în vechiul sistem de remunerare, au suferit o discriminare în ceea ce privește luarea în considerare a perioadelor de activitate anterioare împlinirii vârstei de 18 ani trebuie să primească o compensație financiară, în cazul în care această discriminare pe motive de vârstă își produce efectele financiare și după reîncadrarea în noul sistem de remunerare?

c) În cazul unui răspuns negativ la întrebarea 1 [litera a)]: [d]reptul Uniunii, în special articolul 47 din [cartă], trebuie interpretat în sensul că dreptul fundamental la protecție jurisdicțională efectivă garantat de acest articol se opune unei reglementări naționale care prevede că vechiul sistemul de remunerare discriminatoriu nu se mai aplică în procedurile în curs și în procedurile viitoare și că reîncadrarea salarială a angajaților în funcție în noul regim de remunerare se realizează exclusiv pe baza salariului determinat, respectiv plătit, pentru luna în care are loc reîncadrarea?

2) Dreptul Uniunii, în special articolul 45 TFUE, articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul [nr. 492/2011] și articolul 20 și următorul din [cartă], trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări care prevede că perioadele anterioare de activitate ale unui agent contractual sunt luate în considerare:

– în întregime, în cazul în care agentul a avut un raport de muncă cu o colectivitate teritorială sau cu o administrație locală dintr-un stat membru al [SEE], din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană, cu un organism al Uniunii Europene sau cu un organism interstatal de care aparține și [Republica] Austria etc.;

– timp de cel mult zece ani, în cazul în care agentul a avut un raport de muncă cu un alt angajator și numai dacă activitatea desfășurată sau practica administrativă este relevantă în activitatea de angajat?”

33. ÖGB, guvernul austriac, precum și Comisia au depus observații scrise în fața Curții.

34. Prin scrisorile transmise la 14 iunie 2018, Curtea a adresat o cerere de lămuriri, la care instanța de trimitere a răspuns și a adresat o întrebare cu solicitare de răspuns scris, la care ÖGB, guvernul austriac și Comisia au dat curs.

35. În ședința din 12 septembrie 2018, aceleași părți și persoanele interesate au prezentat observații orale.

IV. Analiză

A. Observații introductive

36. Prezenta cauză privește noua reglementare austriacă referitoare la modalitățile prin care experiența dobândită înainte de intrarea în funcție este luată în considerare în scopul reîncadrării și al promovării agenților contractuali ai funcției publice. Acest sistem de salarizare, rezultat în urma reformei VBG 1948 survenite la începutul anului 2015, este analog celui instituit concomitent în privința funcționarilor [19].

19 În această ultimă privință, a se vedea de asemenea nota de subsol 5 din prezentele concluzii.

37. În temeiul acestui nou sistem, încadrarea unui agent contractual în treapta de salarizare și promovarea sa ulterioară în treptele de salarizare nu mai sunt stabilite în funcție de o „dată de referință”, punct de plecare fictiv, ci de „vechimea” în treapta respectivă [20]. Pentru calcularea acesteia, s-a ținut seama, pe lângă durata raportului de muncă în curs, de durata activităților anterioare intrării în funcție, în măsura în care acestea sunt considerate în mod expres pertinente, în mod variabil în funcție de tipul de angajator, și anume în integralitate atunci când aceste activități au fost desfășurate la entități publice desemnate, dar numai până la maximum zece ani în celelalte situații [21].

38. Agenții contractuali care își desfășurau activitatea în momentul intrării în vigoare a reformei [22], care se aplică cu efect retroactiv [23], sunt reîncadrați în noul sistem de salarizare prin intermediul unei reîncadrări care se realizează în mod schematic după cum urmează [24]. În primul rând, ansamblul agenților în cauză sunt încadrați într-o treaptă a noului sistem pe baza remunerației lor anterioare. Apoi, vechimea lor se stabilește pașual în treapta de salarizare, în funcție de un „cuantum de reîncadrare” care corespunde treptei salariale determinante în mod efectiv pentru remunerația care a fost plătită de angajator pentru luna februarie 2015, așa-numita „lună de reîncadrare”, precizându-se că legalitatea acestei remunerații nu poate face obiectul unei examinări decât în cazul unor erori materiale și vădite de introducere a datelor [25].

39. Întrebările adresate de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) solicită Curții în esență să stabilească dacă noua reglementare în cauză perpetuează, în privința agenților contractuali intrați deja în serviciu, discriminarea pe motive de vârstă contrară dreptului Uniunii care a fost subliniată în Hotărârea Schmitzer [26], astfel cum afirmă ÖGB, sau nu o perpetuează, astfel cum susține pârâta din litigiul principal.

40. Această instanță ridică mai întâi problema compatibilității cu dreptul Uniunii a modalităților prin care se realizează reîncadrarea agenților contractuali din vechiul sistem austriac de salarizare și de promovare, considerat discriminatoriu, în noul sistem (secțiunea B). Ea subliniază, în special, că reîncadrarea se realizează fără compensație financiară pentru agenții care au fost defavorizați de vechiul sistem (secțiunea C). Ea arată de asemenea, cu titlu subsidiar, că acest nou regim nu permite agenților reîncadrați să obțină o reexaminare a elementului de referință stabilit în funcție de normele vechiului sistem, ceea ce ar putea să le priveze de dreptul la o protecție jurisdicțională efectivă (secțiunea D). În sfârșit, aceasta se întreabă dacă dreptul Uniunii se opune normelor în temeiul cărora perioadele de activitate anterioare trebuie luate în considerare integral sau doar parțial, în funcție de calitatea angajatorului la care au fost desfășurate (secțiunea E).

B. Cu privire la modalitățile de reîncadrare a agenților contractuali din vechiul sistem de salarizare și de promovare în noul sistem [prima întrebare litera a)]

41. Prin intermediul primei părți a primei sale întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă dreptul Uniunii, în special articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78 coroborate cu articolul 21 din cartă, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia un sistem de remunerare discriminatoriu este înlocuit cu un nou sistem, atunci când reîncadrarea în acesta din urmă a tuturor agenților contractuali activi se efectuează în așa fel încât

20 A se vedea articolul 19 alineatul (1) din VBG 2015, spre deosebire de versiunea sa din VBG 2010.

21 A se vedea articolul 26 alineatele (1)-(3) din VBG 2015.

22 Mai precis, cei în serviciu la 11 februarie 2015.

23 În conformitate cu articolul 100 alineatul (70) punctul 3 din VBG 2016, efectele articolelor 19 și 26 din VBG 2015 retroactivează de la 1 iulie 1948, data intrării în vigoare a VBG 1948, și în privința procedurilor în curs sau viitoare.

24 Detaliile procesului de reîncadrare figurează la articolul 169c din GehG modificată, dispoziție aplicabilă agenților contractuali în temeiul articolului 94a din VBG modificată.

25 Astfel cum prevăd alineatele (1)-(2a) ale articolului 169c din GehG modificată, în care se menționează în special că este vorba despre o „încadrare potrivit fluturașului de salariu”.

26 Hotărârea din 11 noiembrie 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359), al cărei conținut este amintit la nota de subsol 9 din prezentele concluzii.

prima încadrare în noul sistem se efectuează în funcție de un salariu plătit pentru o anumită lună care a fost calculat în conformitate cu vechiul sistem [27]. De la bun început, arătăm că, prin termenii utilizați în sensul întrebării [28], această instanță arată în mod explicit că ea consideră *a priori* că discriminarea anterioară se perpetuează prin reglementarea în cauză [29].

42. Cu privire la acest aspect, ÖGB susține că, întrucât reglementarea care face obiectul litigiului principal prevede că reîncadrarea agenților contractuali intrați deja în serviciu se efectuează pe baza remunerației plătite în luna februarie 2015, stabilită în mod discriminatoriu, discriminarea pe motive de vârstă din vechiul sistem de salarizare se menține din cauza acestei legături [30] și că motivele invocate pentru a justifica această reglementare nu sunt conforme cu dreptul Uniunii. Guvernul austriac nu infirmă că efectele discriminării create de vechiul sistem pot astfel continua, însă afirmă că modalitățile reținute pentru a efectua reîncadrarea agenților respectivi în noul sistem de salarizare ar fi nu numai justificate de obiective legitime, ci și adecvate și necesare pentru atingerea acestora. În schimb, Comisia consideră că o asemenea reglementare nu este compatibilă cu cerințele care decurg din articolele 2 și 6 din Directiva 2000/78, în măsura în care aceasta menține o diferență de tratament pe motive de vârstă care nu este justificată în mod corespunzător. Suntem de asemenea de acord cu acest punct de vedere, pentru motivele prezentate mai jos.

43. Mai întâi, în ceea ce privește *dispozițiile* care sunt avute în vedere în prezenta întrebare preliminară, subliniem că principiul nediscriminării pe motive de vârstă este în același timp consacrat la articolul 21 din cartă și materializat prin Directiva 2000/78, dar că această întrebare trebuie examinată în raport cu directiva menționată, în cadrul unui litigiu precum litigiul principal, dat fiind că măsurile naționale în cauză intră în domeniul de aplicare al acesteia [31]. Pe de altă parte, întrucât nici obiectul Directivei 2000/78, nici factorii de discriminare interziși de aceasta, astfel cum sunt definiți la articolul 1, nu sunt analizați în mod direct în prezenta cauză, nu considerăm necesar să se efectueze de către Curte o interpretare a acestei dispoziții.

44. În continuare, în ceea ce privește *criticile* formulate față de reglementarea națională în discuție în litigiul principal, considerăm că aceasta este contestată în raport cu modalitățile prin care agenții care erau în serviciu la momentul adoptării reformei din 2015 sunt reîncadrați din vechiul sistem de remunerare, considerat discriminatoriu [32], în noul sistem. Cu alte cuvinte, este necesar să se stabilească dacă dispozițiile în discuție pot să perpetueze discriminarea pe motive de vârstă care decurgea din vechiul sistem, înainte de a examina dacă aceste dispoziții sunt justificate în mod obiectiv și rezonabil, astfel încât ar fi excluse de la aplicarea interdicției prevăzute de Directiva 2000/78.

27 Precizăm că o problemă similară este ridicată de prima întrebare adresată în cauza conexă C-396/17, Leitner, care face obiectul concluziilor noastre cu aceeași dată ca prezentele concluzii.

28 Și anume „cu consecința că vechea discriminare pentru motive de vârstă subzistă în privința efectelor sale financiare”.

29 Cu toate acestea, ea ridică în special problema posibilității de a deduce concluzii, în prezenta cauză, din hotărârile Curții privind evoluția similară care a fost urmată de dreptul german în materie. Aceasta se referă în special la Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs și Mai (C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560), Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005), precum și Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561). În concluziile sale prezentate în cauza Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, punctul 6 și nota de subsol 18), avocatul general Mengozzi arată că respectivele cauze „se referă, pe de o parte, la regimul de remunerare aplicabil, atât la nivel federal, cât și la nivel regional [în Germania], agenților contractuali din sectorul public sau funcționarilor publici și întemeiat în principal pe criterii de vârstă și, pe de altă parte, la modalitățile de trecere de la acest regim de remunerare la un regim care nu este bazat pe criterii discriminatorii”.

30 ÖGB arată că, potrivit hotărârii citate la nota de subsol 11 din prezentele concluzii, Verwaltungsgerichtshof (Curtea Administrativă) a considerat, cu privire la reforma sistemului de salarizare din 2015, că „este de […] neconceput ca reîncadrarea colectivă – cel mult compatibilă cu dreptul Uniunii – a funcționarilor existenți într-un nou sistem, pe baza unei poziții pe care o ocupau în vechiul sistem discriminatoriu, să poată elimina pur și simplu discriminarea apărută în perioadele anterioare”.

31 Astfel, statele membre și partenerii sociali trebuie să acționeze cu respectarea Directivei 2000/78 în cazul în care adoptă măsuri care intră în domeniul de aplicare al acesteia, care concretizează, în domeniul încadrării în muncă și al muncii, principiul nediscriminării pe motive de vârstă (a se vedea în special Hotărârea din 21 ianuarie 2015, Felber, C-529/13, EU:C:2015:20, punctele 15-17, precum și Hotărârea din 19 iulie 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, punctele 16 și 17).

32 În conformitate cu Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), al cărei conținut este amintit la nota de subsol 9 din prezentele concluzii.

45. *În primul rând*, în ceea ce privește *existența unei discriminări pe motive de vârstă*, observăm că, potrivit articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană în particular, pe motive de vârstă.

46. În plus, amintim că, în Hotărârea Schmitzer [33], care stă la baza reformei în cauză [34], Curtea a considerat că reglementarea austriacă ce a precedat această reformă conținea o diferență de tratament întemeiată direct pe vârstă în sensul acestei dispoziții și că diferența respectivă nu era justificată în mod corespunzător de obiective legitime, astfel încât intra sub incidența interdicției prevăzute la articolul 2 alineatul (2) litera (a) menționat.

47. Pe de altă parte, Curtea a statuat în mod repetat că, atunci când reîncadrarea unei categorii de persoane într-un nou sistem de remunerare se efectuează exclusiv în funcție de un parametru legat de vârstă care provine din vechiul sistem, dispoziții naționale de acest tip pot perpetua tratamentul diferențiat în funcție de vârstă în cadrul noului sistem de remunerare [35].

48. În speță, articolul 169c din GehG modificată coroborat cu articolul 94a din VBG modificată prevede că reîncadrarea agenților contractuali în serviciu se efectuează „numai pe baza salariilor anterioare” [36], care erau și ele în funcție de vârstă. Astfel, aceste dispoziții perpetuează o situație discriminatorie în temeiul căreia agenții care erau defavorizați de vechiul sistem primesc o remunerație mai redusă decât cea primită de alți agenți, deși se află în situații comparabile, iar aceasta numai din cauza vârstei pe care o aveau atunci când au desfășurat activitățile anterioare care trebuie luate în considerare.

49. Instanța de trimitere se pronunță în același sens. Referindu-se la jurisprudența Curții sus-menționată, guvernul austriac recunoaște de altfel că aceste dispoziții ale noului sistem de salarizare sunt de natură să prelungească efectele discriminatorii ale vechiului sistem [37]. În plus, Comisia arată că din lucrările pregătitoare naționale reiese că, în mod intenționat, legiuitorul austriac a optat pentru o metodă care are asemenea consecințe [38].

50. În consecință, nu se poate contesta, în opinia noastră, că o reglementare precum cea în discuție perpetuează o situație discriminatorie, și anume diferența de tratament întemeiată în mod direct pe vârstă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 care a fost constatată de Curte în Hotărârea Schmitzer [39]. Discriminările care existau înainte de reforma în cauză sunt astfel susceptibile să continue, nu doar în mod provizoriu, ci în mod durabil, chiar definitiv [40].

33 Hotărârea din 11 noiembrie 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359, punctele 35 și 44).

34 A se vedea punctul 19 și următoarele din prezentele concluzii.

35 A se vedea Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs și Mai (C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560, punctele 84-86), Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctele 57-60), precum și Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, punctele 38-40).

36 Mai precis, potrivit alineatului (2) al articolului 169c menționat, reîncadrarea se efectuează pe baza unui „cuantum de reîncadrare” care reprezintă salariul integral plătit pentru „luna de reîncadrare”, și anume luna februarie 2015, salariu care se calculează în conformitate cu vechiul sistem de remunerare.

37 Potrivit acestui guvern, „Republica Austria este conștientă de faptul că o reglementare care, pentru reîncadrarea angajaților existenți dintr-un sistem de remunerare discriminatoriu pe motive de vârstă într-un nou sistem, prevede ca încadrarea în noul sistem de salarizare să se efectueze exclusiv pe baza salariului care le revine în conformitate cu vechiul sistem de remunerare – discriminatoriu pe motive de vârstă –, este de natură să perpetueze o discriminare cauzată de vechiul sistem de remunerare”.

38 Conform fragmentului citat de Comisie, extras din explicațiile cu privire la proiectul guvernului referitor la legea care trebuia să modifice articolul 169c din GehG 2015, lege publicată ulterior în BGBl. I, 104/2016 (a se vedea anexele la stenograma Consiliului Național 1296 al celei de a XXV-a legislaturi, p. 2, accesibilă la următoarea adresă de internet: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I_01296/fname_564847.pdf): „Prin urmare, legiuitorul [austriac] alege cu bună știință această modalitate de reîncadrare și perpetuează astfel în mod deliberat și explicit discriminarea, pentru a evita pierderi de venituri pentru angajații în serviciu și pentru a le garanta un nivel al venitului și perspective de venit pe care contau de mulți ani.”

39 Hotărârea din 11 noiembrie 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359).

40 Vom reveni asupra acestui din urmă aspect la punctele 60 și 61 din prezentele concluzii.

51. *În al doilea rând*, în ceea ce privește eventuala *justificare a diferenței de tratament* care persistă astfel, este necesar să se amintească faptul că articolul 6 din Directiva 2000/78 permite să se înlăture calificarea drept discriminare directă în sensul articolului 2 și, prin urmare, interdicția care rezultă de aici, atunci când tratamentul diferențiat pe motive de vârstă este „justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim", de tipul celor enumerate la acest articol 6[41], iar „mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare".

52. Potrivit unei jurisprudențe constante, în cadrul unei trimiteri preliminare, deși în final revine instanței naționale, care este singura competentă să aprecieze faptele, sarcina de a stabili dacă și în ce măsură norma internă în discuție în litigiul principal este conformă cu aceste cerințe, Curtea, care trebuie să furnizeze instanței naționale răspunsuri utile, este competentă să dea indicații, întemeiate pe dosarul cauzei principale, precum și pe observațiile care i-au fost prezentate, de natură să permită aceleiași instanțe să se pronunțe în litigiul cu care este sesizată[42].

53. În ceea ce privește *obiectivele* de natură să justifice conținutul reglementării în discuție, instanța de trimitere[43] și guvernul austriac arată că modalitățile de reîncadrare reținute în reforma din 2015 urmăreau, pe de o parte, să evite dificultățile prea importante care ar fi fost ocazionate de o stabilire corespunzătoare fiecăruia dintre numeroșii agenți în cauză[44], pe de altă parte, ca operațiunea să rămână neutră în ceea ce privește costurile pentru stat și, în sfârșit, să prevină reducerile semnificative ale nivelului de salarizare pentru acești agenți.

54. Reiese din jurisprudența Curții că justificările întemeiate pe eventuale dificultăți administrative și pe creșterea sarcinilor financiare nu pot, în principiu, motiva nerespectarea obligațiilor care decurg din interzicerea discriminării pe motive de vârstă prevăzute de Directiva 2000/78. Cu toate acestea, Curtea a admis că nu se poate impune totuși să se efectueze o examinare a fiecărui caz particular pentru a stabili în mod individual perioadele de experiență anterioare, în măsura în care gestionarea sistemului în cauză trebuie să rămână viabilă din punct de vedere tehnic și economic[45].

55. Pe de altă parte, este cert că intenția, exprimată în mod explicit de legiuitorul austriac[46], de a oferi unei categorii de persoane garanția unei reîncadrări în noul sistem de remunerare fără pierderi financiare, așadar, cu respectarea drepturilor dobândite și a protecției încrederii legitime a acestor persoane, constituie un obiectiv legitim de politică a ocupării forței de muncă și a pieței muncii[47], care poate justifica, într-o perioadă tranzitorie, păstrarea remunerațiilor anterioare și, pe cale de consecință, a unui regim discriminatoriu în funcție de vârstă[48].

56. Întrucât reglementarea națională în discuție în litigiul principal urmărește în mod efectiv un obiectiv legitim în sensul articolului 6 din Directiva 2000/78, trebuie să se examineze în continuare dacă mijloacele puse în aplicare în acest scop sunt corespunzătoare și necesare pentru realizarea respectivului obiectiv, în conformitate cu această dispoziție.

41 Și anume, potrivit alineatului (1) al articolului 6 menționat, justificate „în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale".

42 A se vedea în special Hotărârea din 14 martie 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, punctul 36), precum și Hotărârea din 25 iulie 2018, Dyson (C-632/16, EU:C:2018:599, punctul 54).

43 Această instanță urmărește în mod specific elementele de motivare care figurează în lucrările pregătitoare ale reformei (Bericht des Verfassungsausschusses, 457 BlgNR XXV. GP, 2).

44 Mai exact, acest guvern susține că, fie și numai la nivel federal, aproximativ 160 000 de cazuri ar fi trebuit să fie examinate în cadrul reîncadrării în noul sistem de remunerare, astfel încât o examinare individuală nu ar fi putut fi efectuată într-un termen scurt.

45 A se vedea în special Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctele 77-80), precum și Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 36 și jurisprudența citată).

46 Astfel cum arată fragmentul din lucrările pregătitoare naționale citate la nota de subsol 38 din prezentele concluzii.

47 A se vedea în special Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, punctul 42), precum și Hotărârea din 14 martie 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, punctul 41).

48 A se vedea în special Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 37 și jurisprudența citată).

57. În ceea ce privește caracterul *corespunzător* al unor asemenea dispoziții, la fel ca instanța de trimitere și Comisia, avem îndoieli serioase că elementul contestat al reformei din 2015, și anume reîncadrarea tuturor agenților contractuali în serviciu efectuată „numai pe baza salariilor anterioare” [49], poate fi considerat ca fiind de natură să atingă obiectul de protecție atât a drepturilor dobândite, cât și a încrederii legitime a tuturor persoanelor care sunt vizate de acest dispozitiv.

58. Astfel, din indicațiile furnizate de instanța de trimitere reiese că legiuitorul austriac a adoptat diverse măsuri având ca scop evitarea ca toate aceste persoane, indiferent dacă au fost sau nu favorizate de vechiul sistem, să sufere o pierdere semnificativă de salariu din cauza reformei respective [50]. Or, însuși faptul că asemenea măsuri tranzitorii au trebuit să fie adoptate, pe lângă dispozitivul întemeiat pe remunerația anterioară care este pusă în discuție, permite să se presupună că acesta nu este în măsură ca atare și, așadar, în sine, să mențină drepturile dobândite și așteptările legitime ale persoanelor în cauză.

59. În plus, în ceea ce privește caracterul *necesar* al unor dispoziții precum cele în discuție în litigiul principal, considerăm că mecanismul adoptat în 2015 depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului sus-menționat. Astfel cum arată Comisia [51] și în pofida opiniei contrare a guvernului austriac, alte tipuri de măsuri, mai puțin penalizatoare pentru persoanele care au fost defavorizate de vechiul sistem [52], ar fi putut fi puse în aplicare pentru a proteja drepturile dobândite și încrederea legitimă a tuturor agenților în cauză [53], fără ca totuși, în opinia noastră, administrarea noului sistem să devină neviabilă din punct de vedere tehnic și economic [54].

60. Această constatare se impune, în opinia noastră, mai ales în ceea ce privește durata nelimitată a noului dispozitiv, care nu permite o convergență progresivă a tratamentului aplicat agenților defavorizați de vechiul sistem către tratamentul acordat agenților favorizați, astfel încât agenții din prima categorie să beneficieze pe termen mediu sau scurt și, în orice caz, după o perioadă previzibilă de o posibilitate de recuperare a avantajelor acordate celor din urmă [55].

61. În această privință, amintim că Curtea a statuat deja că obiectivul în discuție nu poate justifica o măsură care, precum în speță, menține definitiv diferența de tratament în funcție de vârstă pe care reforma unui regim discriminatoriu urmărește să o elimine. O astfel de măsură, chiar dacă poate să asigure protecția drepturilor dobândite și a încrederii legitime în privința funcționarilor favorizați de regimul anterior, nu este aptă să instituie un regim nediscriminatoriu pentru funcționarii defavorizați de regimul anterior menționat [56].

49 În funcție de modalitățile amintite la nota de subsol 36 din prezentele concluzii.

50 Având în vedere decizia de trimitere și clarificările aduse ulterior de această instanță, considerăm că au fost prevăzute mai multe mecanisme, în diferite etape ale procesului de reîncadrare, pentru a se evita o eventuală diminuare semnificativă a remunerației persoanelor reîncadrate [în particular, o treaptă denumită în mod obișnuit „de menținere” și două prime de menținere succesive, în conformitate cu alineatele (6) și (9) ale articolului 169c din GehG modificată]. Această instanță precizează că mecanismele în discuție „nu urmăr[esc] să compenseze salariile discriminatorii pe motive de vârstă care servesc drept referință pentru salariul de reîncadrare”.

51 Comisia arată că, „pentru a îndeplini cerința de protecție a încrederii legitime în privința unui anumit nivel de remunerare, este suficient, se pare, să se mențină salariul primit anterior. S-ar putea astfel concepe alinierea pentru toți [agenții contractuali] a promovării în treapta de salarizare în mod identic; pentru a respecta principiul protecției încrederii legitime, s-ar putea plăti totuși [agenților] care suferă, din acest motiv, o pierdere a veniturilor salariul pe care îl primeau până atunci, deconectându-l de la treapta de salarizare în care ar trebui să fie efectiv încadrați, până când ating treapta corespunzătoare acestui salariu. Acest mecanism ar menține desigur anumite efecte ale vechii discriminări, și anume cele care privesc veniturile, dar *numai pentru o perioadă tranzitorie cu o durată previzibilă*” (sublinierea noastră).

52 Observăm că, în cadrul precedentei reforme, din 2010, legiuitorul austriac a optat pentru o examinare de la caz la caz, în loc să efectueze o reîncadrare automată și globală, astfel cum evidențiază ÖGB.

53 Subliniem că o metodologie diferită a fost adoptată de Republica Austria și considerată recent conformă cu dreptul Uniunii de către Curte, într-un context similar de reîncadrare într-un nou sistem de salarizare, care datează tot din 2015. A se vedea Hotărârea din 14 martie 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, punctul 45), în care se subliniază că „legiuitorul austriac a respectat, în cadrul procesului de adoptare a articolului 53a din Legea federală din 2015 privind căile ferate, echilibrul dintre, pe de o parte, eliminarea discriminării pe motive de vârstă și, pe de altă parte, menținerea drepturilor dobândite sub vechiul regim juridic”.

54 În sensul jurisprudenței menționate la punctul 54 din prezentele concluzii.

55 A se vedea în acest sens Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctele 83-85), în care s-a subliniat „estomparea sau chiar, în unele cazuri, dispariția diferenței salariale după câțiva ani”.

56 A se vedea Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, punctele 43 și 44).

62. În sfârșit, precizăm că argumentul invocat de guvernul austriac, potrivit căruia Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Sindicatul funcției publice, Austria) și-a dat acordul cu privire la modalitățile reformei în cauză, nu poate repune în discuție analiza care precedă. Astfel, la fel ca statele membre, partenerii sociali trebuie să acționeze cu respectarea obligațiilor rezultate din Directiva 2000/78 [57], chiar dacă rolul jucat de aceștia din urmă poate fi central în cadrul elaborării anumitor norme [58].

63. În consecință, considerăm că, în pofida amplei marje de apreciere recunoscute statelor membre și partenerilor sociali nu numai în alegerea urmăririi unui obiectiv determinat în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv [59], legiuitorul austriac nu a putut considera în mod rezonabil ca fiind adecvat și necesar să adopte dispoziții naționale precum articolul 169c din GehG modificată coroborat cu articolul 94a din VBG modificată.

64. Având în vedere toate aceste considerații, apreciem că articolele 2 și 6 din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun modalităților prin care agenții contractuali activi sunt reîncadrați dintr-un sistem vechi de salarizare discriminatoriu într-un nou sistem precum cele prevăzute de reglementarea națională în discuție în litigiul principal.

C. Cu privire la necesitatea de a plăti o compensație financiară agenților contractuali defavorizați [prima întrebare litera b)]

65. Este necesar să se observe că instanța de trimitere adresează cea de a doua parte a primei sale întrebări în cazul în care Curtea ar statua în prealabil că o discriminare pe motive de vârstă este perpetuată printr-o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal. Având în vedere răspunsul afirmativ pe care îl preconizăm pentru prima parte a primei întrebări, considerăm că Curtea va fi chemată să răspundă la a doua parte a acestei întrebări.

66. Instanța de trimitere urmărește să afle în esență care sunt consecințele juridice care trebuie deduse din constatarea faptului că o încălcare a principiului nediscriminării este menținută de un dispozitiv precum cel în cauză, care conduce la reîncadrarea agenților contractuali într-un nou sistem de remunerare și de promovare. Mai precis, aceasta solicită să se stabilească dacă „dreptul Uniunii, în special articolul 17 din Directiva 2000/78” impune sau nu acordarea unei compensații financiare [60] agenților intrați deja în serviciu care au fost discriminați pe motive de vârstă prin efectul vechiului sistem de salarizare și de promovare, în lumina hotărârilor anterioare ale Curții [61].

57 Acordul unui sindicat ar putea fi, în opinia noastră, determinant atunci când o diferență de tratament pe motive de vârstă este menținută cu titlu provizoriu, dar nu și dacă efectele sale se perpetuează.

58 A se vedea în special Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punctele 68-70 și jurisprudența citată).

59 A se vedea în special Hotărârea din 19 iulie 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punctele 31 și 46), precum și Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 59).

60 Rezultă, având în vedere modul de redactare a acestei întrebări și elementele deciziei de trimitere aferente, că instanța respectivă solicită să se stabilească dacă legiuitorul austriac ar fi trebuit să prevadă o compensație financiară în însăși reglementarea în cauză, iar nu dacă răspunderea statului ar putea fi eventual angajată în lipsa unei asemenea măsuri.

61 Această instanță subliniază că legiuitorul austriac a ales „[să realizeze] reîncadrarea funcționarilor activi în noul sistem de salarizare fără o analiză individuală a situației fiecărui funcționar în parte și fără cheltuieli ocazionate de plata unei compensații către aceștia”. Aceasta consideră că, spre deosebire de dispozitivele aflate la originea Hotărârii din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005), precum și a Hotărârii din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), potrivit cărora toți funcționarii în serviciu erau potențial afectați, ar fi posibilă în cauză măsurarea discriminării operate și, prin urmare, a compensației care trebuie acordată angajaților afectați, din perspectiva „persoanel[or] care au realizat perioade de activitate numai după împlinirea vârstei de 18 ani”.

67. Fără a viza în mod explicit articolul 17 din Directiva 2000/78, ÖGB susține că, până la punerea corectă în aplicare a dreptului Uniunii, persoanele defavorizate ar trebui să beneficieze de aceleași avantaje ca persoanele favorizate. Guvernul austriac nu a prezentat observații specifice cu privire la această a doua parte a primei întrebări preliminare [62]. Comisia, după ce a menționat în mod special respectivul articol 17 în observațiile sale și a considerat că o compensație financiară ar putea fi datorată în speță, propune în cele din urmă să se răspundă că, în lipsa unui sistem conform cu această directivă, agenților defavorizați de sistemul anterior trebuie să li se acorde aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia agenții favorizați de acest sistem, în ceea ce privește luarea în considerare a perioadelor de serviciu efectuate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, dar și promovarea în treapta de salarizare.

68. Deși avem un punct de vedere similar, în esență, cu propunerea finală a acestei instituții, considerăm totuși că *articolul* 17 din Directiva 2000/78, care este menționat în prezenta întrebare preliminară, nu este temeiul juridic adecvat pentru a se pronunța cu privire la necesitatea sau nu de a acorda o compensație financiară persoanelor discriminate, în asemenea împrejurări [63].

69. Astfel, subliniem că acest articol 17, care se referă la sancțiunile pe care statele membre trebuie să le impună autorilor încălcărilor în cazul încălcării unor dispoziții naționale adoptate pentru transpunerea acestei directive [64], nu acoperă prezenta situație, în care se pune problema modului în care un stat membru trebuie să remedieze eventual [65] o discriminare generată nu de o încălcare a acestor dispoziții naționale care ar trebui sancționată în mod adaptat [66], ci de nerespectarea cerințelor de drept al Uniunii prin chiar aceste dispoziții naționale.

70. Considerăm mai adecvat să se facă referire, în această situație, la dispozițiile *articolului 16* din Directiva 2000/78, care privește obligația statelor membre de a modifica normele lor naționale pentru a le pune în conformitate cu principiul nediscriminării, astfel cum a procedat Curtea în mai multe rânduri și chiar foarte recent, în contexte similare de reformare a sistemelor naționale de salarizare pentru motive de discriminare [67]. În consecință, propunem să se răspundă la prezenta întrebare ținând seama de dispozițiile articolului 16 din această directivă [68].

71. În această privință, Curtea a statuat deja că, deși articolul 16 impune statelor membre punerea în conformitate a reglementărilor lor naționale cu dreptul Uniunii, le lasă totuși libertatea de a alege, dintre diferitele măsuri apte să pună capăt unei discriminări interzise, pe cea care li se pare cea mai bine adaptată în acest scop. În conformitate cu această jurisprudență, eliminarea unei discriminări pe motive de vârstă precum cea în discuție în litigiul principal nu implică în mod necesar că lucrătorul care a fost discriminat sub regimul juridic anterior beneficiază în mod automat de dreptul de a încasa în mod retroactiv o compensație financiară, constituită din diferența dintre salariul pe care l-ar fi obținut în lipsa unei discriminări și cel pe care l-a încasat în mod efectiv, sau o creștere a salariilor

62 Acest guvern a evocat această problematică în ședință, în cadrul replicii, și s-a pronunțat, în schimb, în mod detaliat în privința celei de a doua întrebări adresate în cauza conexă C-396/17, Leitner, care face obiectul concluziilor noastre prezentate tot la această dată, întrebare care necesită de asemenea o interpretare a articolului 17 din Directiva 2000/78.

63 Chiar dacă nu omitem că Curtea a vizat articolul 17 respectiv în Hotărârea sa din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 87 și dispozitiv 4), ca răspuns la cea de a patra întrebare care i-a fost adresată în această cauză, hotărâre care este evocată în motivarea deciziei de trimitere care privește problema examinată în speță.

64 Articolul 17 menționat prevede că aceste sancțiuni „pot consta în despăgubirea victimei”, dar „trebuie să fie efective, proporționale și disuasive”.

65 Subliniem că este vorba despre statul în calitate de legiuitor, chiar dacă, în speță, este și angajatorul persoanelor în cauză.

66 Acestea erau implicațiile, de exemplu, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punctul 73).

67 A se vedea în special Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, punctele 41-43, în care Curtea diferențiază tocmai *obiectivele respective ale articolelor 16 și 17* din Directiva 2000/78 și declară că acesta din urmă nu este *pertinent* din perspectiva întrebării, asemănătoare cu prezenta, adresate în cauza respectivă), Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, punctul 48), precum și Hotărârea din 14 martie 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, punctul 28 și următoarele).

68 Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante, Curtea poate fi pusă în situația, în spiritul cooperării și pentru a oferi un răspuns util instanței de trimitere, de a lua în considerare norme de drept al Uniunii la care instanța națională nu a făcut referire în enunțul întrebării sale preliminare (a se vedea în special Hotărârea din 7 august 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punctul 34 și jurisprudența citată).

viitoare. El va beneficia de acest drept numai dacă și atât timp cât nu au fost adoptate de legiuitorul național măsuri care să restabilească egalitatea de tratament. Astfel, în acest caz, respectarea principiului egalității nu poate fi asigurată decât acordând persoanelor din categoria defavorizată aceleași avantaje ca acelea de care beneficiază persoanele din categoria privilegiată, regim care, în lipsa aplicării corecte a dreptului Uniunii, rămâne singurul sistem de referință valabil [69].

72. Or, reglementarea în cauză corespunde, în opinia noastră, acestei din urmă ipoteze, întrucât considerăm, pentru motivele prezentate în cadrul primei întrebări preliminare litera a) [70], că măsurile care au fost adoptate de legiuitorul austriac, în vederea reîncadrării agenților contractuali în serviciu în noul sistem de salarizare și de promovare, nu permit să se restabilească o egalitate de tratament în favoarea agenților care au fost defavorizați de vechiul sistem [71]. Întrucât noua reglementare menține efectele discriminatorii ale reglementării anterioare [72], respectarea principiului egalității de tratament implică să se acorde acestor persoane aceleași avantaje ca cele de care au beneficiat agenții contractuali care au fost favorizați de vechiul sistem, în ceea ce privește atât luarea în considerare a perioadelor de serviciu realizate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, cât și promovarea în treapta de salarizare [73]. Mai precis, înțelegem jurisprudența sus-menționată în sensul că restabilirea unei egalități de tratament poate merge până la a trebui să se acorde o compensație financiară agenților defavorizați în cazul în care o reechilibrare în favoarea lor nu este atinsă, în cel mai scurt termen [74], prin orice alt mijloc de natură să asigure convergența impusă în temeiul dreptului Uniunii.

73. În acest sens, este necesar, în opinia noastră, să se interpreteze articolul 16 din Directiva 2000/78 pentru a oferi un răspuns util la cea de a doua parte a primei întrebări preliminare.

D. Cu privire la admisibilitatea noului sistem de salarizare și de promovare în raport cu dreptul la o protecție jurisdicțională efectivă [prima întrebare litera c)]

74. Mai întâi, subliniem că prima întrebare litera c) este adresată numai pentru situația în care s-ar da un răspuns negativ la prima întrebare litera a), și anume în cazul în care Curtea ar statua că o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal nu mai încalcă prevederile dreptului Uniunii, în măsura în care aceasta ar fi pus capăt discriminării pe motive de vârstă constatate anterior. Întrucât propunem, dimpotrivă, să se dea un răspuns afirmativ la prima întrebare litera a), considerăm că Curtea nu va trebui să se pronunțe cu privire la prezenta întrebare. Cu toate acestea, din motive de exhaustivitate, vom prezenta câteva observații cu privire la acest aspect.

69 A se vedea în special Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, punctele 44-49 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea din 14 martie 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, punctele 28-34).

70 A se vedea punctul 41 și următoarele din prezentele concluzii.

71 Și anume agenții care au fost tratați mai puțin favorabil, în cadrul acestui vechi sistem, în ceea ce privește luarea în considerare a perioadelor de activitate realizate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani în vederea stabilirii remunerației și a promovării lor.

72 Astfel cum era situația, cu titlu comparativ, în ceea ce privește reglementarea națională în discuție în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, în special punctul 48), și contrar celei în discuție în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 14 martie 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, în special punctele 31-34).

73 Subliniem că prezenta situație se distinge de cele care au condus la cele două hotărâri evocate de instanța de trimitere, în sensul că, în aceste cauze, contrar prezentei, nu era posibil să se desemneze o categorie de persoane care au fost favorizate de reglementarea națională în cauză, astfel încât nu exista un sistem de referință valabil (a se vedea Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții, C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctele 81 și 93-97, precum și Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, punctul 47).

74 A se vedea prin analogie Hotărârea din 21 iunie 2007, Jonkman și alții (C-231/06-C-233/06, EU:C:2007:373, punctul 38 și jurisprudența citată), în care se precizează că, urmare a unei hotărâri pronunțate cu privire la o trimitere preliminară din care decurge incompatibilitatea unei reglementări naționale cu dreptul Uniunii, autorităților statului membru în cauză le revine obligația de a lua măsurile care pot asigura respectarea dreptului Uniunii pe teritoriul lor și că, păstrându-și dreptul de a alege măsurile care trebuie luate, *respectivele autorități trebuie să se asigure că, în cel mai scurt timp, dreptul național se aliniază dreptului Uniunii* și drepturile pe care justițiabilii le au în temeiul dreptului Uniunii dobândesc efecte depline. A se vedea de asemenea Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza Winner Wetten (C-409/06, EU:C:2010:38, punctul 119).

75. Prin intermediul acestei întrebări[75], Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) urmărește să afle dacă dreptul Uniunii, în special articolul 47 din cartă, trebuie interpretat în sensul că dreptul fundamental la o protecție jurisdicțională efectivă se opune unei reglementări naționale care prevede că vechiul sistem de salarizare și de promovare, considerat discriminatoriu, nu mai poate fi aplicat în toate procedurile, atât actuale, cât și viitoare[76], și că reîncadrarea agenților contractuali aflați deja în serviciu în noul sistem se realizează doar pe baza salariului plătit pentru luna în care are loc reîncadrarea[77]. Această instanță urmărește să considere că o asemenea reglementare este compatibilă cu dreptul Uniunii, pentru motivul că „articolul 47 primul paragraf din cartă se referă numai la o procedură judiciară prin care pot fi luate măsurile adecvate și necesare într-un caz particular pentru a stabili dacă există sau nu există o încălcare a dreptului".

76. În schimb, ÖGB afirmă că eliminarea retroactivă a factorului de promovare care era aplicabil până la adoptarea reformei în litigiu[78] ar lipsi persoanele în cauză de posibilitatea de a solicita verificarea, de către o instanță independentă, a legalității salariului care este considerat în prezent drept bază pentru reîncadrare[79] și, prin urmare, ar lipsi persoanele interesate de dreptul la o cale de atac jurisdicțională efectivă consacrat la articolul 47 din cartă[80]. Guvernul austriac nu a prezentat observații cu privire la această întrebare[81]. În ceea ce privește Comisia, aceasta consideră, cu titlu subsidiar, că articolul 47 menționat ar trebui, eventual, să fie interpretat în sensul că nu se opune unor asemenea dispoziții naționale. Suntem de asemenea de acord cu acest punct de vedere, pentru următoarele motive.

77. Mai întâi, considerăm că nu se poate contesta că prezenta cauză privește o situație în care un stat membru a pus în aplicare dreptul Uniunii, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă, astfel încât legiuitorul federal era obligat să respecte drepturile fundamentale garantate la articolul 47 din aceasta, și mai ales dreptul justițiabililor la protecția jurisdicțională efectivă a drepturilor care le sunt conferite de dreptul Uniunii[82]. Subliniem că o astfel de protecție este, de altfel, de asemenea prevăzută în mod expres de Directiva 2000/78[83], a cărei transpunere era vizată în mod explicit potrivit reglementării în cauză[84].

78. În plus, amintim că fiecare stat membru dispune de o anumită autonomie în materie, care îi permite să definească modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor destinate să asigure protecția drepturilor conferite particularilor de dreptul Uniunii, în măsura în care aceste modalități respectă cele două limite stabilite de o jurisprudență constantă a Curții, și anume principiul echivalenței și

75 Observăm că o interpretare a articolului 47 din cartă este de asemenea solicitată, într-un context juridic similar, prin intermediul celei de a doua și al celei de a patra întrebări preliminare în cauza conexă C-396/17, Leitner, care face obiectul concluziilor noastre prezentate tot la această dată.

76 În speță, în temeiul articolului 100 alineatul (70) punctul 3 din VBG 2016 (a se vedea de asemenea nota de subsol 23 din prezentele concluzii).

77 Din articolul 169c alineatele (1)-(2a) din GehG modificată coroborat cu articolul 94a din VBG modificată reiese că agenții contractuali în serviciu la 11 februarie 2015 sunt reîncadrați în noul sistem „numai pe baza salariilor anterioare", în funcție de un „cuantum de reîncadrare" care corespunde salariului plătit pentru „luna februarie 2015 (luna de reîncadrare)" și stabilit, așadar, în aplicarea vechiului sistem. În temeiul acestui alineat (2a), „nu se va aprecia corectitudinea salariului [respectiv] nici din punctul de vedere al temeiului și nici din punctul de vedere al cuantumului acestuia" și o rectificare este posibilă numai în cazul unor erori materiale și vădite în momentul introducerii datelor.

78 Și anume, în dreptul austriac, „data de referință pentru promovare", care era reținută drept criteriu determinant în vechiul sistem de salarizare și de promovare.

79 Și anume, în speță, remunerația plătită pentru luna februarie 2015. ÖGB indică faptul că diverse acțiuni introduse în această privință de funcționari au fost respinse, pentru motivul că dispozițiile anterioare nu mai erau aplicabile, precizând în același timp că nu are cunoștință de decizii referitoare la acțiuni introduse de agenți contractuali precum în litigiul principal.

80 Din decizia de trimitere reiese că, în procedura principală, Republica Austria a susținut contrariul, în calitatea sa de pârâtă, că „[n]u s-a încălcat nici dreptul de acces la o instanță constituită prin lege și nici dreptul la protecție jurisdicțională efectivă (articolul 47 din cartă)", susținând că, „[î]n cazul acestora este vorba despre garanții/drepturi procesuale mai întinse, care presupun existența unui drept material, dar care nu cuprind și dreptul la pronunțarea unei hotărâri de fond pozitive".

81 În schimb, și-a exprimat punctul de vedere cu privire la a doua întrebare adresată în cauza conexă C-396/17, Leitner, care se referă de asemenea la articolul 47 din cartă.

82 A se vedea prin analogie Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 49), precum și Hotărârea din 13 septembrie 2018, UBS Europe și alții (C-358/16, EU:C:2018:715, punctele 51 și 52).

83 A se vedea considerentul (29) și următoarele, precum și articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

84 A se vedea articolul 169c alineatul (2c) prima teză din GehG modificată.

principiul efectivității[85]. Astfel cum s-a subliniat deja, cerințele care decurg din articolul 47 din cartă care au putut fi stabilite de Curte sunt atât delimitate, cât și dependente de factori multipli și, în particular, considerăm că dreptul la o cale de atac efectivă nu presupune ca instanțele naționale competente să fie în mod necesar în măsură, în orice circumstanțe, să modifice deciziile atacate cu privire la toate elementele pe care se întemeiază acestea din urmă[86].

79. Pe de altă parte, date fiind legăturile existente între articolul 47 primul paragraf din cartă și articolul 13 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale[87], este necesar să se țină seama de jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului referitoare la această din urmă dispoziție[88]. Or, din această jurisprudență reiese că dreptul la o cale de atac efectivă în fața unei instanțe trebuie să permită justițiabililor să se prevaleze de drepturile și de libertățile consacrate de convenția respectivă, precizându-se că acest drept stabilește în sarcina statelor o obligație a cărei întindere variază în funcție de natura motivului reclamantului și că caracterul efectiv al căii de atac nu depinde de certitudinea unei soluții favorabile pentru persoana interesată[89].

80. În speță, observăm că, în cadrul noului sistem austriac de salarizare și de promovare, întinderea controlului material pe care instanțele naționale competente sunt în măsură să îl exercite cu privire la „cuantumul de reîncadrare”, care determină reîncadrarea agenților contractuali în cauză[90], este redusă[91]. Astfel, acest control poate privi numai inexactități rezultate din erorile de introducere a datelor relevante[92], iar nu o eventuală neregularitate în calcularea salariului pe care se întemeiază cuantumul respectiv, calcul efectuat pe baza vechiului sistem de remunerare.

81. Cu toate acestea, astfel cum arată atât instanța de trimitere, cât și Comisia, toate persoanele afectate de reforma în litigiu – și anume agenții contractuali aflați deja în serviciu, fie că au fost favorizați sau defavorizați de vechiul sistem – dispun de căi de atac care le permit să controleze legalitatea sistemului în temeiul căruia sunt reîncadrați în noul sistem de salarizare și de promovare[93]. Acest control jurisdicțional al validității normelor în cauză poate fi exercitat, în particular, în raport cu cerințele dreptului Uniunii[94], astfel încât o eventuală incompatibilitate a reformei cu aceste cerințe ar putea fi identificată. Acțiunea în justiție care a fost introdusă în litigiul principal[95], care a condus la prezenta cerere de decizie preliminară, dovedește de altfel existența și eficacitatea acestor căi de atac. Prin urmare, persoanele interesate dispun de posibilitatea de a sesiza instanțele austriece pentru a

85 Potrivit acestei jurisprudențe, modalitățile respective „nu trebuie să fie mai puțin favorabile decât cele aplicabile acțiunilor similare de drept intern (principiul echivalenței) și nici să fie concepute astfel încât să facă imposibilă în practică sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (principiul efectivității)” [a se vedea în special Hotărârea din 26 septembrie 2018, Belastingdienst/Toeslagen (efectul suspensiv al apelului), C-175/17, EU:C:2018:776, punctul 39].

86 A se vedea Concluziile avocatului general Bobek prezentate în cauza Banger (C-89/17, EU:C:2018:225, punctele 77-80, 91 și 102-107, precum și hotărârile și concluziile citate în acestea), în care se subliniază, printre altele, că „[î]ntinderea și intensitatea controlului jurisdicțional impuse de principiul efectivității depind de conținutul și natura principiilor și normelor relevante ale dreptului UE puse în aplicare prin decizia națională contestată” (punctul 102).

87 Convenție semnată la Roma la 4 noiembrie 1950.

88 A se vedea în special Concluziile noastre prezentate în cauza Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2017:395, punctele 70 și 71), precum și Hotărârea din 26 septembrie 2018, Belastingdienst/Toeslagen (efectul suspensiv al apelului) (C-175/17, EU:C:2018:776, punctul 35).

89 A se vedea în special Curtea Europeană a Drepturilor Omului, 13 decembrie 2012, De Souza Ribeiro împotriva Franței (CE:ECHR:2012:1213JUD002268907, § 79), precum și Curtea Europeană a Drepturilor Omului, 13 aprilie 2017, Tagayeva și alții împotriva Rusiei (CE:ECHR:2017:0413JUD002656207, § 618).

90 A se vedea conținutul dispozițiilor prezentat la nota de subsol 77 din prezentele concluzii.

91 După cum se limitează obiectul contestațiilor de aceeași natură care pot fi depuse în prealabil la autoritățile administrative competente.

92 Considerăm că această restricție este menită să permită ca reîncadrarea în noul sistem să se efectueze în mod automat și să se evite o multiplicare a căilor de atac exercitate eventual în privința salariului reținut drept temei, acțiune care ar fi putut proveni nu doar de la persoanele care au fost defavorizate de vechiul sistem, ci și de la persoanele care au fost favorizate.

93 Amintim că Curtea a subliniat deja importanța, în raport cu controlul jurisdicțional garantat de articolul 47 din cartă, a faptului că instanța națională poate controla legalitatea deciziei atacate în fața sa (a se vedea în special Hotărârea din 16 mai 2017, Berlioz Investment Fund, C-682/15, EU:C:2017:373, punctele 56, 59, 84 și 89).

94 Instanța de trimitere precizează că acest control se exercită, de asemenea, în raport cu dreptul constituțional.

95 La fel ca celelalte acțiuni în justiție evocate de ÖGB (a se vedea nota de subsol 79 din prezentele concluzii).

valorifica drepturile care le sunt conferite de dreptul Uniunii, în condiții care, în opinia noastră, sunt compatibile cu conținutul sus-menționat al dreptului fundamental la o cale de atac efectivă, în sensul articolului 47 din cartă, și permit, mai precis, să se asigure respectarea obligațiilor care decurg din Directiva 2000/78.

82. În consecință, în ipoteza în care Curtea s-ar pronunța cu privire la prima întrebare litera c), propunem să se răspundă că articolul 47 din cartă trebuie interpretat în sensul că nu se opune unor dispoziții naționale precum cele avute în vedere de această întrebare.

E. Cu privire la variabilitatea luării în considerare a perioadelor de activitate anterioare (a doua întrebare)

83. Prin intermediul ultimei întrebări, instanța de trimitere solicită Curții în esență să stabilească dacă dreptul Uniunii, în special articolul 45 TFUE, articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011, precum și articolele 20 și 21 din cartă, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede că perioadele de activitate anterioare ale unui agent contractual al funcției publice sunt luate în considerare, pentru încadrarea și pentru promovarea acestui agent contractual, în mod diferit în funcție de calitatea fostului angajator, respectiv în totalitate, în cazul în care activitățile respective au fost exercitate la o colectivitate teritorială a unui stat membru al SEE sau la o entitate din sectorul public asimilată, sau numai în parte, în celelalte situații [96].

84. Cu privire la acest aspect, ÖGB arată că o reglementare de acest tip ar fi contrară principiului egalității de tratament între resortisanții naționali și resortisanții altor state membre, fără a preciza elementele constitutive ale presupusei discriminări, și afirmă că aceasta nu ar fi justificată de niciun motiv legitim. În schimb, guvernul austriac și Comisia susțin că dreptul Uniunii nu se opune unei asemenea reglementări. Împărtășim acest din urmă punct de vedere, pentru următoarele motive.

85. Mai întâi, în ceea ce privește „articolul 20 și următorul din cartă" referitoare la egalitatea în fața legii și la nediscriminare, care ne par vizate doar ca simplă completare a celorlalte dispoziții citate în prezenta întrebare preliminară [97], subliniem că articolul 52 alineatul (2) din cartă prevede că drepturile recunoscute în mod expres prin aceasta care fac obiectul unor dispoziții prevăzute de tratate, drepturi printre care figurează libera circulație a lucrătorilor garantată de articolul 45 TFUE, se exercită în condițiile și cu respectarea limitelor stabilite de aceste din urmă instrumente. Rezultă că, pentru a răspunde la întrebarea adresată, analiza articolului 45 menționat este suficientă [98].

96 Mai precis, în speță, articolul 26 din VBG modificată prevede la alineatul (2) că vechimea în treapta salarială trebuie să ia în considerare integral perioadele de activitate anterioare realizate de un agent contractual „în cadrul unui raport de muncă cu o colectivitate teritorială sau cu o administrație locală dintr-un stat membru al [SEE], din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană", „un organ al Uniunii Europene sau un organ interstatal din care face parte [Republica] Austria" sau chiar o altă entitate similară. În schimb, reiese de la alineatul (3) al acestui articol că sunt luate în considerare ca perioade de activitate anterioare efectuate la alte categorii de angajatori doar perioadele de până la maximum zece ani, cu condiția să se fi exercitat o activitate profesională relevantă sau un stagiu de practică relevant în cadrul administrației publice.

97 În motivele ordonanței sale referitoare la această întrebare, instanța de trimitere evocă în principal articolul 45 TFUE și articolul 7 din Regulamentul nr. 492/2011, adăugând că, în opinia sa, „admisibilitatea unei […] diferențieri [precum cea în discuție] ar trebui privită în lumina principiului egalității ancorat în dreptul Uniunii (articolul 20 din cartă)".

98 În acest sens, a se vedea Hotărârea din 4 iulie 2013, Gardella (C-233/12, EU:C:2013:449, punctele 39 și 41), precum și Hotărârea din 7 aprilie 2016, ONEm și M. (C-284/15, EU:C:2016:220, punctele 33 și 34).

86. În continuare, amintim că articolul 45 alineatul (2) TFUE prevede că libera circulație implică eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă. Reiese din jurisprudența Curții că articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 constituie expresia particulară a acestei interdicții în domeniul specific al condițiilor de încadrare în muncă, precum și al condițiilor de muncă, astfel încât aceste două dispoziții trebuie interpretate în același mod [99].

87. Astfel cum arată atât instanța de trimitere, cât și Comisia, alineatul (4) al articolului 45 menționat prevede că dispozițiile acestuia din urmă nu se aplică încadrării în administrația publică [100], dar considerăm că această excepție nu se aplică în speță, dat fiind că reglementarea în cauză nu limitează accesul la asemenea posturi doar la resortisanții austrieci și că litigiul principal pare să privească persoane admise deja să își desfășoare activitatea în cadrul administrației publice austriece [101].

88. Curtea a statuat în mod constant că principiul egalității de tratament, înscris atât la articolul 45 TFUE, cât și la articolul 7 din Regulamentul nr. 492/2011, interzice nu numai discriminările directe, întemeiate în mod vădit pe cetățenie, ci și orice forme indirecte de discriminare care, prin aplicarea altor criterii de diferențiere, conduc, în fapt, la același rezultat [102].

89. În speță, considerăm că existența unei discriminări directe poate fi înlăturată cu ușurință, din moment ce reglementarea în litigiu nu generează o diferență de tratament întemeiată pe cetățenia agenților contractuali în cauză [103]. Astfel, perioadele de activitate anterioare sunt luate în considerare integral sau doar parțial nu după cum persoanele în cauză sunt cetățeni austrieci sau cetățeni străini, ci după cum aceste perioade au fost efectuate la una dintre entitățile din sectorul public enumerate de legiuitorul federal sau la un angajator din orice altă categorie.

90. În ceea ce privește eventuala existență a unei discriminări indirecte, amintim că o reglementare a unui stat membru, deși este aplicabilă fără a face distincție în funcție de cetățenie, trebuie considerată ca fiind indirect discriminatorie, în sensul dispozițiilor de drept al Uniunii sus-menționate, dacă, prin însăși natura sa, îi poate afecta mai mult pe lucrătorii migranți decât pe cei naționali și, în consecință, dacă prezintă riscul de a-i defavoriza în special pe primii, exceptând cazul în care este justificată în mod obiectiv și proporțională cu obiectivul urmărit [104].

91. În speță, criteriul pe baza căruia se efectuează diferența de tratament contestată poate fi schematizat ca fiind acela dacă agentul în cauză și-a desfășurat activitățile anterioare, a căror luare în considerare o solicită, în funcția publică sau în sectorul privat, indiferent de statul membru în care le-a desfășurat [105]. Or, considerăm că un asemenea criteriu de distincție, întemeiat pe natura, și nu pe locul de desfășurare a acestor activități, nu poate, având în vedere neutralitatea sa pe plan geografic, să îi

99 A se vedea în special Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 23 și jurisprudența citată), precum și, prin analogie, în ceea ce privește alineatul (2) al aceluiași articol 7, Hotărârea din 15 decembrie 2016, Depesme și alții (C-401/15-C-403/15, EU:C:2016:955, punctele 34 și 35).

100 Noțiune definită, printre altele, în Hotărârea din 10 septembrie 2014, Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185, punctul 43 și urm.), din care reiese în esență că faptul că funcțiile cuprind prerogative de putere publică și conservarea intereselor generale ale statului justifică posibilitatea ca statele membre să rezerve aceste funcții propriilor cetățeni.

101 Or, derogarea prevăzută la articolul 45 alineatul (4) TFUE, interpretată în sens strict, nu privește decât accesul resortisanților altor state membre la anumite funcții din administrația publică și nu poate priva un lucrător, odată ce a fost admis în serviciul administrației publice a unui stat membru, de aplicarea dispozițiilor de la alineatele (1)-(3) ale acestui articol (a se vedea în special Hotărârea din 6 octombrie 2015, Brouillard, C-298/14, EU:C:2015:652, punctele 31 și 32, precum și Hotărârea din 22 iunie 2017, Bechtel, C-20/16, EU:C:2017:488, punctele 34 și 35).

102 A se vedea în special Hotărârea din 5 februarie 2015, Comisia/Belgia (C-317/14, EU:C:2015:63, punctul 23), precum și Hotărârea din 2 martie 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, punctul 35).

103 Comisia subliniază în mod întemeiat că cea de a doua întrebare preliminară îi privește pe toți agenții cărora li se aplică noul regim, în timp ce prima întrebare preliminară se concentrează pe situația agenților care erau deja în serviciu la intrarea în vigoare a acestui sistem.

104 A se vedea în special Hotărârea din 2 martie 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, punctele 36 și 37), precum și Hotărârea din 22 iunie 2017, Bechtel (C-20/16, EU:C:2017:488, punctul 39).

105 A se vedea prin analogie Concluziile noastre prezentate în cauza Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2018:627, punctele 30 și 31).

afecteze mai mult pe lucrătorii din alte state membre decât pe lucrătorii austrieci. Prin urmare, nu este susceptibil să dezavantajeze această primă categorie de persoane și să genereze astfel o discriminare indirectă. Adăugăm că, în raport cu elementele care precedă, dispoziția în discuție în litigiul principal nu poate fi considerată ca fiind de natură similară cu cea care a condus la pronunțarea hotărârii pe care ÖGB urmărește să o invoce în susținerea criticii sale, care face obiectul prezentei întrebări preliminare [106].

92. Pe de altă parte, întrucât reglementarea în discuție prevede în mod expres că perioadele de activitate anterioare în sectorul public care au fost realizate pe teritoriul altor state membre ale SEE sunt luate în calcul în același mod ca atunci când au fost realizate pe teritoriul austriac [107], considerăm că aceasta nu generează în această privință un obstacol în calea libertății de circulație a lucrătorilor prevăzute la articolul 45 TFUE. Astfel, pe de o parte, această reglementare nu împiedică intrarea lucrătorilor din alte state membre în funcția publică austriacă, întrucât vechimea în muncă este luată în calcul în aceleași condiții ca pentru lucrătorii austrieci și, pe de altă parte, reglementarea menționată nu are drept efect să îi împiedice sau să îi descurajeze pe lucrătorii austrieci să se integreze pe piața forței de muncă din alt stat membru [108].

93. *Cu titlu subsidiar*, în ipoteza în care Curtea ar statua totuși că o discriminare indirectă sau un obstacol se constituie în raport cu o reglementare națională precum cea aplicabilă litigiului principal, amintim că, potrivit unei jurisprudențe constante, pe de o parte, o inegalitate de tratament întemeiată în mod indirect pe cetățenie nu este interzisă în măsura în care este justificată în mod obiectiv și proporțională cu obiectivul urmărit și, pe de altă parte, un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor poate fi de asemenea declarat compatibil cu dreptul Uniunii în aceleași condiții [109].

94. Or, o asemenea reglementare ar putea, în opinia noastră, să fie justificată în mod corespunzător de urmărirea unui obiectiv care are un caracter legitim. Astfel, după cum susține guvernul austriac, Curtea a admis deja în mod repetat că recompensarea experienței dobândite în domeniul în cauză, care permite lucrătorului să își îndeplinească mai bine prestațiile, constituie un scop legitim de politică salarială, din care decurge că angajatorii au, în principiu [110], libertatea de a ține seama doar de asemenea perioade de activitate realizate anterior atunci când stabilesc o remunerație [111]. Prin urmare, este, în opinia noastră, conform cu dreptul Uniunii faptul că reglementarea în cauză are ca efect favorizarea în mod specific a experienței profesionale dobândite în sectorul public în raport cu cea dobândită în sectorul privat, pentru a determina încadrarea în treaptă și, prin urmare, remunerația agenților contractuali ai funcției publice.

106 Și anume Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799), potrivit căreia articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 au fost interpretate în sensul că „se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia, pentru stabilirea datei de referință pentru promovarea angajaților unei colectivități teritoriale în treptele de salarizare superioare din categoria lor de salarizare, este luată în considerare întreaga perioadă de activitate realizată fără întrerupere în serviciul acestei colectivități, în timp ce orice altă perioadă de activitate este luată în considerare numai în parte” (punctul 45). Curtea a arătat, printre altele, că reglementarea avută în vedere în această cauză era susceptibilă să îi defavorizeze pe lucrătorii din alte state membre având în vedere probabilitatea foarte mare ca aceștia să fi dobândit o experiență profesională în afara Austriei înainte de a intra în serviciile din cadrul Land Salzburg (a se vedea punctul 28). Un astfel de element de legătură cu un anumit stat membru este absent în prezenta cauză.

107 A se vedea prin analogie Concluziile avocatului general Mengozzi prezentate în cauza Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, punctul 32), precum și Hotărârea din 14 martie 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, punctul 46).

108 Precizăm că, în ambele cazuri, circumstanța potrivit căreia lucrătorii „care intră” sau „care ies” ar beneficia eventual, în urma exercitării libertății lor de circulație, de condiții de muncă – în special de o remunerație sau de modalități de luare în calcul a vechimii – mai puțin favorabile decât cele existente în statul din care provin nu repune în discuție această analiză, întrucât articolul 45 TFUE nu le garantează dreptul la o deplasare în Uniune care să fie neutră în materie socială. Cu privire la acest aspect, a se vedea de asemenea Concluziile noastre prezentate în cauza Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2018:627, punctul 47 și următoarele).

109 A se vedea în special Hotărârea din 7 martie 2018, DW (C-651/16, EU:C:2018:162, punctul 31).

110 În măsura în care o discriminare pe motive de vârstă nu este introdusă sub acoperirea acestui obiectiv legitim (a se vedea în special Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, punctul 47).

111 A se vedea în special Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 48), precum și Hotărârea din 14 martie 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, punctele 39 și 40).

95. În ceea ce privește proporționalitatea măsurilor adoptate de legiuitorul austriac, vom indica pur și simplu – tot cu titlu subsidiar –, pe de o parte, că statele membre dispun de o marjă de apreciere extinsă în ceea ce privește definirea măsurilor susceptibile să realizeze un obiectiv determinat în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă [112] și, pe de altă parte, că nu considerăm că astfel de măsuri ar fi inadecvate sau ar depăși ceea ce este necesar [113] pentru atingerea obiectivului legitim sus-menționat [114].

96. În consecință, propunem să se răspundă la ultima întrebare adresată de instanța de trimitere că articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care prevede că, pentru încadrarea și pentru promovarea unei agent contractual al funcției publice, se iau integral în considerare doar perioadele de activitate anterioare pe care le-a realizat în serviciul unei colectivități teritoriale a unui stat membru al SEE sau al altor entități din sectorul public asimilate.

V. Concluzie

97. Având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria) după cum urmează:

„1) Articolele 2 și 6 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care, în scopul luării în considerare a perioadelor de activitate realizate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, înlocuiește un sistem de salarizare considerat discriminatoriu pe motive de vârstă cu un nou sistem de salarizare, dar prevede că reîncadrarea în acesta a tuturor persoanelor deja în serviciu se realizează prin stabilirea primei lor încadrări în acest nou sistem pe baza unui salariu plătit pentru o anumită lună și calculat în conformitate cu vechiul sistem, astfel încât discriminarea pe motive de vârstă este menținută în privința efectelor sale financiare.

2) Articolul 16 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, în care nu a fost încă adoptat un sistem prin care se elimină discriminarea pe motive de vârstă într-un mod conform cu prevederile acestei directive, restabilirea egalității de tratament presupune să li se acorde persoanelor defavorizate de sistemul anterior aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia persoanele favorizate de acest sistem, nu numai în ceea ce privește luarea în considerare a perioadelor de serviciu realizate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, ci și promovarea în treapta de salarizare.

3) Articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care prevede că, pentru încadrarea sau pentru promovarea agenților contractuali ai funcției publice, perioadele de activitate anterioare sunt luate integral în considerare atunci când persoanele în cauză le-au realizat în serviciul unei colectivități teritoriale a unui stat membru al Spațiului Economic European sau al altor entități din sectorul public asimilate, în timp ce aceste perioade sunt luate în considerare numai parțial în celelalte situații.”

112 A se vedea în special Concluziile avocatului general Mengozzi prezentate în cauza Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, punctele 28 și 29 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea din 14 martie 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, punctul 45).

113 Conform criteriilor testului de proporționalitate aplicate în mod constant de Curte în materie (a se vedea în special Hotărârea din 14 decembrie 2016, Bragança Linares Verruga și alții, C-238/15, EU:C:2016:949, punctul 44 și următoarele, precum și Hotărârea din 7 martie 2018, DW, C-651/16, EU:C:2018:162, punctul 31).

114 În această privință, guvernul austriac susține, în mod întemeiat în opinia noastră, că criteriul de diferențiere ales este adaptat activității în cadrul funcției publice, din moment ce aceasta impune în mod obișnuit un anumit grad de loialitate, de fiabilitate și de integritate personală.