

Downloaded via the EU tax law app / web

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

28 iunie 2012(*)

„Libera circulație a lucrătorilor — Articolul 45 TFUE — Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 — Articolul 7 alineatul (4) — Principiul nediscriminării — Majorare a remunerației plătite lucrătorilor aflați în regim de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării — Lucrători frontaliери care sunt supuși impozitului pe venit în statul membru de reședință — Luarea în considerare fictivă a impozitului pe salariu datorat în statul membru de încadrare în muncă”

În cauza C-172/11,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Germania), prin decizia din 4 aprilie 2011, primită de Curtea la 11 aprilie 2011, în procedura

Georges Erny

împotriva

Daimler AG – Werk Wörth,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul J. N. Cunha Rodrigues (raportor), președinte de cameră, domnii U. Löhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev și C. G. Fernlund, judecători,

avocat general: domnul J. Mazák,

grefier: doamna A. Impellizzeri, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 28 martie 2012,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Erny, de G. Turek, Rechtsanwalt;
- pentru Daimler AG – Werk Wörth, de U. Baeck și de N. Kramer, Rechtsanwälte;
- pentru Comisia Europeană, de G. Rozet și de S. Grünheid, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunțând prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 45 TFUE și a articolului 7 alineatul (4) din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității (JO L 257, p. 2, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 11).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Erny, resortisant francez cu reședința în Franța care lucrează în Germania, pe de o parte, și angajatorul său, Daimler AG – Werk Wörth (denumit în continuare „Daimler”), pe de altă parte, cu privire la calculul unei majorări de salariu (denumit în continuare „majorarea”) la care are dreptul în cadrul unui regim numit „de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării”.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Potrivit articolului 7 din Regulamentul nr. 1612/68:

„(1) Lucrătorul 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.

[...]

(4) Orice clauză a unei convenții colective sau individuale sau a altei reglementări colective privind accesul la încadrarea în muncă, încadrarea, remunerarea și alte condiții de muncă sau concedierea este nulă de drept, în măsura în care prevede sau permite condiții discriminatorii pentru lucrătorii care sunt resortisanți ai celorlalte state membre.”

4 Regulamentul nr. 1612/68 a fost abrogat și a fost înlocuit, începând cu 16 iunie 2011, cu Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii (JO L 141, p. 1).

Dreptul național

Legea privind regimul de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării

5 Articolul 1 din Legea privind regimul de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării (Altersteilzeitgesetz) prevede:

„1. Prin regimul de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării se oferă salariaților în vârstă posibilitatea de a realiza o tranziție progresivă de la viața profesională la pensionarea pentru limită de vârstă.

2. Bundesanstalt für Arbeit (Oficiul Federal al Forței de Muncă) finanțează regimul de muncă cu timp parțial prin acordarea de prestații în conformitate cu prezenta lege pentru salariații de o anumită vârstă care, după împlinirea vârstei de 55 de ani, își reduc timpul de lucru, cel târziu începând cu 31 decembrie 2009, permițând astfel încadrarea în muncă a unor lucrători care, în caz contrar, ar fi șomeri.”

6 În versiunea în vigoare până la 30 iunie 2004, articolul 3 alineatul 1 punctul 1 litera a) din legea menționată prevedea:

„Pentru a avea dreptul la presta?ia oferit? conform articolului 4 [rambursarea major?rilor de c?tre Oficiul Federal al For?ei de Munc? pân? la concuren?a valorii prev?zute de lege], este obligatoriu ca:

1. pe baza unui contract colectiv de munc?, [...] a unei conven?ii colective la nivel de întreprindere sau a unei conven?ii încheiate cu salariatul, angajatorul

a) s? fi majorat cu cel pu?in 20 % remunera?ia pentru regimul de munc? cu timp par?ial în vederea preg?tirii pension?rii, îns? pân? la cel pu?in 70 % din remunera?ia anterioar? [...] (suma net? minim? în sensul articolului 6 alineatul 1), din care s-au sc?zut deducerile legale suportate în mod obi?nuit de salariat. [...]”

7 Potrivit articolului 15 prima teză din aceea?i lege:

„Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Ministerul Federal al Muncii ?i Afacerilor Sociale) poate s? stabileasc? prin regulament sumele nete minime potrivit articolului 3 alineatul 1 punctul 1 litera a) din versiunea în vigoare pân? la 30 iunie 2004. [...]”

Regulamentul cu privire la salariul minim net

8 Pe baza abilit?rii acordate în temeiul articolului 15 din Legea privind regimul de munc? cu timp par?ial în vederea preg?tirii pension?rii, ministrul federal competent a adoptat Regulamentul cu privire la salariul minim net (Mindestnettobetrags-Verordnung), a c?rui versiune aplicabil? ac?iunii principale este cea care rezult? din Regulamentul din 19 decembrie 2007 (BGBl. 2007 I, p. 3040).

9 Dup? cum a ar?tat instan?a de trimitere, regulamentul men?ionat cuprinde un tabel care prezint? remunera?iile brute, rotunjite la suma superioar? divizibil? cu cinci euro, ?i le aloc? sume minime nete, diferen?iate în func?ie de clasele de impozit pe salariu. Corespunz?tor clasei de impozit, se deduc din aceste sume impozitul pe venit (f?r? a se ?ine seama de deducerile fiscale individuale) ?i contribu?ia social? de solidaritate. Cu titlu de asigur?ri sociale se deduce o cot? forfetar? de 21 %, îns? f?r? a se dep??i plafonul salariului lunar stabilit pentru calculul contribu?iilor lunare pentru asigur?rile de pensii. Sumele minime nete determinate astfel sunt prezentate în propor?ie de 70 % în tabelul men?ionat.

Contractul colectiv privind munca cu timp par?ial în vederea preg?tirii pension?rii

10 Articolul 7 din Contractul colectiv privind munca cu timp par?ial în vederea preg?tirii pension?rii (Tarifvertrag zur Altersteilzeit), încheiat la 23 noiembrie 2004 între asocia?ia patronal? din industria metalurgic? ?i electric? din Palatinat ?i direc?ia regional? a sindicatului din industria metalurgic? (denumit în continuare „contractul colectiv”), prevede:

„În conformitate cu articolul 3 alineatul 1 punctul 1 litera a) din Legea privind regimul de munc? cu timp par?ial în vederea preg?tirii pension?rii, în versiunea în vigoare, angajatul prime?te o majorare a remunera?iei pentru regimul de munc? cu timp par?ial în vederea preg?tirii pension?rii. Totu?i, aceast? majorare trebuie s? fie calculat? astfel încât remunera?ia lunar? net? s? fie în cuantum de cel pu?in 82 % din remunera?ia lunar? brut? anterioar? [...] diminuat? cu deducerile legale suportate în mod obi?nuit de angajat.”

Conven?ia colectiv? la nivel de întreprindere

11 La 24 iulie 2000, în cadrul societ??ii DaimlerChrysler AG (devenit? Daimler), s-a încheiat o conven?ie colectiv? la nivel de întreprindere (Gesamtbetriebsvereinbarung) cu privire la punerea

în aplicare a dreptului la muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării (denumit în continuare „convenția colectivă”), prin care majorarea a crescut de la 82 % la 85 %.

12 Punctul 8.3 din această convenție prevede:

„Majorarea trebuie să fie calculată astfel încât în faza de muncă salariatul să primească cel puțin 85 % din remunerația brută anterioară (conform punctului 8.2.2), diminuată cu deducerile legale suportate în mod obișnuit de angajat, iar în faza de dispensă de muncă, cel puțin 85 % din remunerația brută anterioară (conform punctului 8.2.3), diminuată cu deducerile legale suportate în mod obișnuit de angajat.”

Convenția privind munca cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării

13 Convenția privind munca cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării încheiată de părți (Altersteilzeitvertrag der Parteien) cuprinde articolul 5, intitulat „Prestații suplimentare ale angajatorului”, al cărui alineat 1 prevede:

„În conformitate cu [convenția colectivă], remunerația lunară netă pentru munca cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării este majorată la 85 % din remunerația lunară forfetară netă pentru norma întreagă (potrivit Regulamentului cu privire la salariul minim net în vigoare). Prin urmare, suplimentar remunerației nete pentru munca cu timp parțial, care rezultă de la articolul 4, se va plăti o majorare lunară corespunzătoare.”

Acțiunea principală și întrebările preliminare

14 Domnul Erny este un lucrător frontalier în sensul convenției încheiate între Republica Franceză și Republica Federală Germania pentru evitarea dublei impunerii. Veniturile acestuia încasate în Germania sunt supuse impozitării în Franța, după deducerea contribuțiilor la asigurările sociale plătite în Germania. Întrucât cota impozitului pe salariu este mai mică în Franța decât în Germania, un lucrător ca domnul Erny încasează un venit net superior venitului unui lucrător comparabil cu reședința în Germania.

15 La 17 noiembrie 2006, părțile din acțiunea principală au încheiat o convenție privind munca cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării, potrivit căreia raportul de muncă cu normă întreagă inițial al domnului Erny a devenit, de la 1 septembrie 2007, raport de muncă cu timp parțial.

16 Conform acestei convenții, raportul de muncă dintre părți va înceta cel târziu la 31 august 2012. În perioada de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării, domnul Erny primește, suplimentar față de remunerația pentru munca cu timp parțial, o majorare. Conform articolului 5 din convenția menționată, remunerația lunară netă pentru munca cu timp parțial „este majorată la 85 % din remunerația lunară forfetară netă pentru norma întreagă (potrivit Regulamentului cu privire la salariul minim net, în versiunea în vigoare)”.

17 După cum s-a menționat la punctul 9 din prezenta hotărâre, Regulamentul cu privire la salariul minim net cuprinde un tabel care atribuie pentru remunerațiile brute ceea ce se numește sume minime nete, diferențiate în funcție de clasele de impozitare existente în Germania. Corespunzător clasei de impozitare, se deduc din remunerația brută impozitul german pe salariu (fără a se ține seama de deducerile fiscale individuale), contribuția socială de solidaritate și o cotă forfetară de 21 % cu titlu de asigurări sociale. Remunerația netă astfel stabilită este înscrisă în tabel în cuantum de 70 % ca fiind suma minimă netă.

18 Conform Legii privind impozitul pe venit (Einkommensteuergesetz), majorările plătite

lucrătorilor supuși impozitului în Germania nu se impozitează și, prin urmare, nu li se aplică nici contribuțiile pentru asigurările sociale germane, deși majorarea este avută în vedere la stabilirea cotei de impozitare aplicabile.

19 În ceea ce privește calcularea cuantumului majorării, Daimler stabilește, în primul rând, drept bază de calcul, o remunerație fictiv echivalentă cu 85 % din remunerația lunară forfetară netă plătită pentru munca cu normă întreagă. În acest scop, pornind de la remunerația brută pe care ar fi primit-o domnul Erny dacă nu ar fi avut o convenție privind munca cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării, aceasta determină, pe baza tabelului privind sumele minime nete, o remunerație netă forfetară în cuantum de 70 % și o majorează la 85 %. În acțiunea principală, angajatorul, pentru a stabili o corelație în cadrul tabelului respectiv, s-a întemeiat în mod fictiv pe clasa III de impozitare existentă în Germania (lucrător cștorit).

20 În al doilea rând, angajatorul stabilește, cu privire la lucrătorul vizat, un „salariu individual net pentru munca cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării”. În acest scop, în cazul lucrătorilor supuși impozitului în Germania, deduce impozitele și contribuțiile pentru asigurările sociale care trebuie plătite efectiv din remunerația pentru munca cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării (egală cu 50 % din remunerația brută încasată înainte de încheierea convenției în vederea pregătirii pensionării). În ceea ce privește lucrătorii frontaliери, angajatorul deduce contribuțiile pentru asigurările sociale care trebuie plătite efectiv și, în mod fictiv, impozitul german pe salariu. Această sumă corespunde impozitului pe salariu pe care ar trebui să îl plătească un lucrător supus impozitelor în Germania și care are aceleași caracteristici ca lucrătorul frontier (salariu brut, situație familială).

21 În sfârșit, majorarea corespunde diferenței dintre salariul fictiv echivalent cu 85 % din salariul net lunar forfetară pentru munca cu normă întreagă și salariul net individual pentru munca cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării.

22 Daimler consideră că metoda sa de calcul permite stabilirea unei baze de calcul uniforme pentru toți lucrătorii aflați în regim de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării. Cuantumul individual al impozitului nu ar fi avut în vedere pentru niciun lucrător, fiind aplicabil în exclusivitate impozitul forfetară pe salariu, și niciun lucrător, chiar dacă este supus impozitului în Germania, nu ar încasa exact 85 % din salariul net pe care îl primea anterior. Scopul stabilirii unei sume forfetare ar fi, în primul rând, să se evalueze sarcina totală, să se economisească costuri administrative și să se simplifice procedura. Spre deosebire de situația din cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii din 16 septembrie 2004, Merida (C-400/02, Rec., p. I-8471), majorarea nu ar avea o funcție compensatorie, iar Daimler nu s-ar fi obligat să plătească un salariu net garantat ale cărui impozite și contribuții la asigurările sociale aferente le-ar suporta în întregime sau în parte.

23 Contrar celor afirmate de Daimler, domnul Erny susține că majorarea este supusă impozitului pe venit în Franța și că dubla impunere care rezultă în fapt din metoda de calcul în litigiul determină o discriminare, în sensul că situații diferite ar fi tratate în același mod.

24 În consecință, domnul Erny a sesizat instanța de trimitere cu o acțiune împotriva angajatorului său, solicitând obligarea acestuia la plata unei majorări mai mari decât cea pe care o primește și al cărui cuantum îl calculează după cum urmează.

25 În primul rând, stabilește salariul fictiv echivalent cu 85 % prin deducerea din ultimul salariu brut pentru normă întreagă a cotei forfetare de 21 % cu titlu de contribuții pentru asigurări sociale, fără să deducă însă, cu titlu fictiv, impozitul german pe salariu potrivit tabelului cu sumele minime nete cuprins în Regulamentul cu privire la salariul minim net. În continuare, determină suma care reprezintă 85 % din rezultatul astfel obținut. În al doilea rând, calculează salariul individual net

pentru muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării prin deducerea din remunerația pentru muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării, care este egală cu jumătate din salariul brut pentru muncă cu normă întreagă, contribuțiile sociale care trebuie plătite în mod efectiv, fără să deducă însă, cu titlu fictiv, impozitul pe salariu german. În temeiul acestei metode de calcul, diferența dintre majorarea pe care Daimler o plătește domnului Erny și suma care ar rezulta din metoda de calcul menționată ar reprezenta un beneficiu nerealizat de 424,40 euro pe lună.

26 Instanța de trimitere arată că lucrătorii frontaliери supuși impozitului în Franța primesc o sumă care este în mod clar mai mică decât 85 % din venitul net pe care îl încasau înainte de încheierea convenției privind munca cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării, în timp ce lucrătorii supuși impozitului în Germania primesc o sumă care corespunde forfetar cu 85 % din venitul lor net anterior. Această situație s-ar explica în principal prin faptul că cotele de impozit pe salariu din Germania sunt mai mari decât cotele de impozit din Franța. Pe de altă parte, nu ar fi exclus ca persoane aflate în situația domnului Erny să fie obligate să achite și impozitul pe majorare în Franța.

27 În aceste condiții, având în vedere Hotărârea Merida, citată anterior, Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) O clauză cuprinsă într-o convenție individuală privind munca cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării potrivit căreia majorarea acordată salariilor frontaliери din Franța trebuie calculată de asemenea potrivit Regulamentului cu privire la salariul minim net german, astfel cum se prevede la articolul 5 alineatul 1 din convenția privind munca cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării încheiată între părți, încalcă articolul 45 TFUE, astfel cum este pus în aplicare de articolul 7 alineatul (4) din [Regulamentul nr. 1612/68]?

2) În cazul unui răspuns afirmativ al Curții la prima întrebare:

Având în vedere prevederile articolului 45 TFUE, astfel cum este pus în aplicare de articolul 7 alineatul (4) din [Regulamentul nr. 1612/68], dispozițiile corespunzătoare din convențiile colective, precum punctul 8.3 din [convenția colectivă] și articolul 7 din [contractul colectiv], trebuie interpretate în sensul că pentru lucrătorii frontaliери majorarea nu trebuie calculată potrivit tabelului din Regulamentul cu privire la salariul minim net menționat mai sus?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitate

28 Daimler susține că instanța de trimitere nu are îndoieli cu privire la conținutul dreptului Uniunii, ci, în realitate, solicită sprijinul Curții în interpretarea legislației germane relevante, precum și a convenției colective la nivel de întreprindere și a contractului colectiv. Or, Curtea ar fi competentă numai să se pronunțe cu privire la interpretarea și la validitatea dreptului Uniunii, astfel încât cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare ar trebui declarat inadmisibilă.

29 Această argumentație trebuie respinsă.

30 Desigur, în cadrul articolului 267 TFUE, Curtea nu este competentă să se pronunțe nici cu privire la interpretarea clauzelor contractuale sau a actelor cu putere de lege naționale, nici cu privire la conformitatea unor asemenea clauze sau dispoziții cu dreptul Uniunii (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 11 martie 2010, Attanasio Group, C-384/08, Rep., p. I-2055, punctul 16 și jurisprudența citată).

31 Cu toate acestea, după cum a arătat în mod expres instanța de trimitere, cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește „interpretarea dreptului Uniunii”, mai precis a articolului 45 TFUE și a articolului 7 alineatul (4) din Regulamentul nr. 1612/68.

32 Potrivit unei jurisprudențe constante, Curtea este competentă să își limiteze analiza la prevederile dreptului Uniunii, furnizând o interpretare a acestora care să fie utilă instanței de trimitere, căreia îi revine obligația de a aprecia conformitatea dispozițiilor naționale și a clauzelor contractuale cu dreptul respectiv (Hotărârea Attanasio Group, citată anterior, punctul 19).

33 Cu această rezervă, trebuie să se răspundă la întrebările preliminare.

Cu privire la fond

34 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (4) din Regulamentul nr. 1612/68 trebuie interpretate în sensul că se opun unor clauze cuprinse în contracte colective sau individuale potrivit cărora o majorare precum cea din acțiunea principală, care este plătită de către angajator în cadrul unui regim de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării, trebuie să fie astfel calculată încât impozitul pe salariu datorat de către lucrător în statul membru de angajare este dedus în mod fictiv la stabilirea bazei de calcul a acestei majorări, în timp ce, potrivit unei convenții fiscale pentru evitarea dublei impuneri, remunerațiile, salariile și sumele analoge plătite lucrătorilor care nu sunt rezidenți ai statului membru de încadrare în muncă sunt supuse impozitului în statul membru de reședință al acestora din urmă. În cazul unui răspuns afirmativ la această întrebare, instanța de trimitere solicită să se determine care sunt consecințele cu privire la calcularea majorării care trebuie să fie plătită acestor lucrători.

35 Articolul 45 alineatul (2) TFUE interzice orice discriminare pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă.

36 Interzicerea discriminării enunțată în dispoziția respectivă se impune nu doar acțiunii autorităților publice, ci și oricărui convenții care au drept scop să reglementeze în mod colectiv munca salariată, precum și contractelor încheiate între particulari (a se vedea în special Hotărârea din 17 iulie 2008, Raccanelli, C-94/07, Rep., p. I-5939, punctul 45 și jurisprudența citată).

37 Pe de altă parte, articolul 7 alineatul (4) din Regulamentul nr. 1612/68, care clarifică și pune în aplicare anumite drepturi pe care le conferă lucrătorilor migranți articolul 45 TFUE (Hotărârea Merida, citată anterior, punctul 19), prevede că este nul de drept orice clauză a unei convenții colective sau individuale privind, printre altele, remunerarea și celelalte condiții de muncă sau de concediere în măsura în care prevede condiții discriminatorii pentru lucrătorii care sunt resortisanți ai celorlalte state membre.

38 O prestație precum majorarea, care este plătită ca supliment la remunerația acordată lucrătorilor aflați sub un regim de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării, se încadrează în mod incontestabil, ca element al remunerației, în domeniul de aplicare material al

dispozițiilor citate la punctul anterior, indiferent de împrejurarea c?, potrivit Legii privind regimul de munc? cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării, finanțarea majorării este, în parte, asigurat? din fonduri publice sub form? de rambursare către angajator. Un lucrător frontalier care se afl? în situația domnului Erny poate invoca beneficiul prevederilor respective cu privire la o astfel de majorare (a se vedea în acest sens în special Hotărârea Merida, citat? anterior, punctul 20).

39 Potrivit unei jurispruden?e constante a Cur?ii, regula egalității de tratament prevăzut? atât la articolul 45 TFUE, cât și la articolul 7 din Regulamentul nr. 1612/68 interzice nu numai discriminările evidente, întemeiate pe naționalitate sau cetățenie, ci și orice forme disimulate de discriminare care, prin aplicarea altor criterii de diferențiere, conduc, în fapt, la același rezultat (a se vedea în special Hotărârea din 23 mai 1996, O'Flynn, C-237/94, Rec., p. I-2617, punctul 17).

40 Principiul nediscriminării impune nu numai ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit, ci și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod (a se vedea în special Hotărârea Merida, citat? anterior, punctul 22).

41 Exceptând cazul în care este justificat? în mod obiectiv și proporțional? cu obiectivul urmărit, o dispoziție de drept național sau o clauză contractual? trebuie considerat? ca fiind indirect discriminatorie 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 (a se vedea în special Hotărârea Merida, citat? anterior, punctul 23). Pentru ca o măsur? să poată fi calificat? ca indirect discriminatorie, nu este necesar ca aceasta să aib? ca efect să favorizeze toți resortisanții naționali sau să nu defavorizeze decât resortisanții celorlalte state membre, cu excluderea resortisanților naționali (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 14 iunie 2012, Comisia/Regatul Unit de Jos, C-542/09, punctul 38).

42 În spe?, luarea în considerare, cu titlu fictiv, a impozitului pe salariu german are o influență nefavorabil? asupra situației lucrătorilor frontaliери, în sensul că deducerea fictiv? a acestui impozit la stabilirea bazei de calcul a majorării dezavantajează persoanele care, precum domnul Erny, au reședința și sunt impozabile într-un alt stat membru decât Republica Federal? Germania în raport cu lucrătorii care au reședința și sunt impozabili în acest din urmă stat.

43 Astfel, potrivit constat?rilor instanței de trimitere, la calcularea majorării în conformitate cu Regulamentul cu privire la salariul minim net, salariile care au încheiat o convenție privind munca cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării care sunt supuși impozitului în Germania primesc o sum? care corespunde cu aproximativ 85 % din venitul net pe care îl încasau anterior la ultimul loc de munc? cu norm? întreg?. Motivul este acela că, întrucât regulamentul respectiv se întemeiaz? pe clasificările și pe particularitățile impozitului pe salariu german, situația fiscal? în care se aflau acești salariați anterior admiterii acestora în regimul de munc? cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării este luat? în considerare și reflectat? în metoda de calcul.

44 În schimb, în ceea ce privește lucrătorii frontaliери, suma pe care o primesc este în mod clar mai mic? decât 85 % din venitul net pe care îl încasau până la acel moment. Potrivit instanței de trimitere, acest lucru se datorează în esență faptului că tabelul cuprins în regulamentul respectiv cuprinde cotele de impozit pe salariu din Germania, care erau valabile la intrarea în vigoare a acestui regulament și care sunt mai mari decât cotele de impozit comparabile din Franța. Metoda de calcul al majorării are la baz?, așadar, o situație fiscal? „fictiv?”, care nu are nicio legătur? cu veniturile pe care acești lucrători frontaliери le încasau anterior la ultimul loc de munc? cu norm? întreg?.

45 Prin urmare, în cazul lucrătorilor frontaliери, aplicarea cu titlu fictiv a cotei germane de impozit pe salariu face ca suma plătit? să nu corespund? cu aproximativ 85 % din remunerația

net? încasat? anterior pentru munca cu norm? întreg?, spre deosebire de situa?ia general? a lucr?torilor cu re?edin?a în Germania.

46 Pe de alt? parte, dup? cum a ar?tat domnul Erny, f?r? ca Daimler s? conteste în ?edin?? în fa?a Cur?ii, majorarea pl?tit? lucr?torilor frontalieri ca domnul Erny este impozabil? în Fran?a.

47 Pentru a justifica aplicarea acestui mod de calcul în cazul lucr?torilor frontalieri, Daimler men?ioneaz? dificult??ile administrative pe care le-ar determina aplicarea diferitor moduri de calcul în func?ie de re?edin?a persoanei interesate ?i consecin?ele financiare ale nelu?rii în considerare a impozitului pe salariu german.

48 Or, aceste justific?ri, întemeiate pe cre?terea sarcinilor financiare ?i pe eventualele dificult??i administrative, trebuie respinse. A?adar, asemenea motive în orice caz nu pot justifica nerespectarea obliga?iilor care decurg din interzicerea discrimin?rii pe motiv de cet??enie prev?zut? la articolul 45 TFUE (a se vedea în acest sens în special Hot?rârea Merida, citat? anterior, punctul 30), natura public? sau privat? a dispozi?iilor în litigiu neavând nicio influen?? asupra sensului sau a con?inutului respectivelor justific?ri (a se vedea în acest sens în special Hot?rârea din 15 decembrie 1995, Bosman, C-415/93, Rec., p. I-4921, punctul 86).

49 Daimler invoc? în plus autonomia de care ar trebui s? beneficieze partenerii sociali în stabilirea condi?iilor de munc?.

50 Cu toate acestea, de?i reiese în special din articolul 152 primul paragraf TFUE c? Uniunea European? respect? autonomia partenerilor sociali, nu este mai pu?in adev?rat c?, astfel cum prevede articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, dreptul lucr?torilor ?i al angajatorilor sau al organiza?iilor acestora de a negocia ?i de a încheia conven?ii colective la nivelurile corespunz?toare trebuie s? fie exercitat cu respectarea dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens în special Hot?rârea din 13 septembrie 2011, Prigge ?i al?ii, C-447/09, Rep., p. I-8003, punctul 47) ?i, a?adar, a principiului nediscrimin?rii.

51 În sfâr?it, nu prezint? relevan?? împrejurarea c? lucr?torii care se afl? în situa?ia domnului Erny au fost informa?i în prealabil de c?tre angajator cu privire la metoda de calcul al major?rii ?i c? ar fi putut renun?a la beneficiul regimului de munc? cu timp par?ial în vederea preg?tirii pension?rii. Interzicerea discrimin?rii prev?zut? la articolul 45 TFUE se impune, dup? cum s-a men?ionat la punctul 36 din prezenta hot?râre, în cazul tuturor conven?iilor prin care se reglementeaz? în mod colectiv munca salariat? ?i în cazul contractelor încheiate între particulari.

52 Conform articolului 7 alineatul (4) din Regulamentul nr. 1612/68, clauzele unor conven?ii colective sau individuale care determin? o discriminare direct? sau indirect? pe motiv de cet??enie sunt nule de drept.

53 Nici articolul 45 TFUE, nici dispozi?iile Regulamentului nr. 1612/68 nu impun statelor membre sau unui angajator privat cum este Daimler o anumit? m?sur? în caz de înc?lcare a interdic?iei discrimin?rii. Prevederile men?ionate le las? acestora libertatea de a alege dintre diferitele solu?ii care asigur? realizarea obiectivului pe care îl urm?resc, în func?ie de diferitele situa?ii care pot ap?rea (Hot?rârea Raccanelli, citat? anterior, punctul 50).

54 În aceste condi?ii, trebuie s? se r?spund? la întreb?rile adresate c? articolul 45 TFUE ?i articolul 7 alineatul (4) din Regulamentul nr. 1612/68 se opun unor clauze cuprinse în contracte colective sau individuale potrivit c?rora o majorare de salariu precum cea din ac?iunea principal?, care este pl?tit? de c?tre angajator în cadrul unui regim de munc? cu timp par?ial în vederea preg?tirii pension?rii, trebuie s? fie astfel calculat? încât impozitul pe salariu datorat de c?tre lucr?tor în statul membru de încadrare în munc? este dedus în mod fictiv la stabilirea bazei de

calcul a acestei majorări, în timp ce, potrivit unei convenții fiscale pentru evitarea dublei impuneri, remunerațiile, salariile și sumele analoge plătite lucrătorilor care nu sunt rezidenți ai statului membru de încadrare în muncă sunt supuse impozitului în statul membru de reședință. În conformitate cu articolul 7 alineatul (4) menționat, asemenea clauze sunt nule de drept. Articolul 45 TFUE și dispozițiile Regulamentului nr. 1612/68 lasă statelor membre sau partenerilor sociali libertatea de a alege dintre diferitele soluții de natură a asigura realizarea obiectivului urmărit de dispozițiile respective.

Cu privire la cheltuielile de judecată

55 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a doua) declară:

Articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (4) din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității se opun unor clauze cuprinse în contracte colective sau individuale potrivit cărora o majorare de salariu precum cea din acțiunea principală, care este plătită de către angajator în cadrul unui regim de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării, trebuie să fie astfel calculată încât impozitul pe salariu datorat de către lucrător în statul membru de încadrare în muncă este dedus în mod fictiv la stabilirea bazei de calcul a acestei majorări, în timp ce, potrivit unei convenții fiscale pentru evitarea dublei impuneri, remunerațiile, salariile și sumele analoge plătite lucrătorilor care nu sunt rezidenți ai statului membru de încadrare în muncă sunt supuse impozitului în statul membru de reședință. În conformitate cu articolul 7 alineatul (4) menționat, asemenea clauze sunt nule de drept. Articolul 45 TFUE și dispozițiile Regulamentului nr. 1612/68 lasă statelor membre sau partenerilor sociali libertatea de a alege dintre diferitele soluții de natură a asigura realizarea obiectivului urmărit de dispozițiile respective.

Semnături

* Limba de procedură: germană.