



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 12 de diciembre de 2013 *

«Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato — Convenio colectivo que reserva una ventaja en materia de remuneración y de condiciones de trabajo a los trabajadores que contraen matrimonio — Exclusión de las parejas que han celebrado un pacto civil de convivencia por el que se crea una pareja de hecho registrada — Discriminación basada en la orientación sexual»

En el asunto C-267/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour de cassation (Francia), mediante resolución de 23 de mayo de 2012, recibida en el Tribunal de Justicia el 30 de mayo de 2012, en el procedimiento entre

Frédéric Hay

y

Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. T. von Danwitz, Presidente de Sala, y los Sres. E. Juhász, A. Rosas, D. Šváby (Ponente) y C. Vajda, Jueces;

Abogado General: Sr. N. Jääskinen;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Hay, por M^e A. Lamamra, avocat;
- en nombre del Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime y des Deux-Sèvres, por M^e J.-J. Gatineau, avocat;
- en nombre del Gobierno francés, por los Sres. G. de Bergues, D. Colas y J. Rossi, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno belga, por la Sra. M. Jacobs, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. J. Enegren y D. Martin, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: francés.

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16).
- 2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Hay y su empresario, el Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres (en lo sucesivo, «Crédit Agricole»), relativo a la negativa de este último a conceder al primero, con motivo de la celebración de un pacto civil de solidarité (pacto civil de convivencia por el que se crea una pareja de hecho registrada; en lo sucesivo, «PACS»), los días de permiso especial retribuido y la prima salarial previstos para los trabajadores que contraen matrimonio.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 El considerando 22 de la Directiva 2000/78 afirma lo siguiente:
«Lo dispuesto en la presente Directiva se entiende sin perjuicio de la legislación nacional sobre el estado civil y de las prestaciones que dependen del estado civil.»
- 4 El artículo 1 de la Directiva 2000/78 dispone lo siguiente:
«La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.»
- 5 A tenor del artículo 2 de la citada Directiva:
«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.
2. A efectos del apartado 1:
a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; [...]

[...]

5. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.»

6 El artículo 3, apartado 1, de la misma Directiva tiene el siguiente tenor:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

[...]»

Derecho francés

Código Civil

7 El artículo 144 del Código Civil francés, en su versión modificada por la Ley n° 99-944, de 15 de noviembre de 1999 (en lo sucesivo, «Código Civil»), dispone lo siguiente:

«El hombre y la mujer no podrán contraer matrimonio antes de haber cumplido los dieciocho años.»

8 El artículo 515-1 del mismo Código establece:

«Un pacte civil de solidarité [pacto de convivencia con efectos civiles o convenio por el que se establece una unión no matrimonial o pareja de hecho registrada] es un contrato celebrado por dos personas físicas mayores de edad, de sexo diferente o del mismo sexo, con vistas a organizar la vida en común.»

9 El artículo 515-4 del Código Civil dispone lo siguiente:

«Las personas vinculadas por un pacte civil de solidarité se comprometen a vivir juntas, así como a prestarse mutuamente ayuda material y asistencia. Salvo que los contratantes dispongan otra cosa, la ayuda material será proporcional a sus respectivas posibilidades.

Las personas ligadas por un “pacte civil de solidarité” serán solidariamente responsables frente a terceros por las deudas contraídas por cualquiera de ellas para satisfacer las necesidades de la vida cotidiana. [...]»

Código de trabajo

10 El artículo L. 122-45 del Código de trabajo francés, en su versión vigente en el momento de los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Código de trabajo»), prohíbe las discriminaciones directas o indirectas por diversos motivos, en particular la orientación sexual, en materia de remuneración y de condiciones de trabajo.

11 El artículo L. 226-1 del Código de trabajo dispone lo siguiente:

«Todo trabajador tendrá derecho, con ocasión de determinados acontecimientos familiares y previa justificación, a un permiso especial para ausentarse del trabajo por el tiempo siguiente:

Cuatro días en caso de matrimonio;

[...]»

Convenio colectivo nacional del Crédit Agricole

12 El artículo 20 del convenio colectivo nacional del Crédit Agricole, que lleva como epígrafe «Permisos o licencias especiales», estipula lo siguiente:

«Se concederán permisos especiales retribuidos, con percepción del salario en su integridad, en las siguientes circunstancias:

[...]

3° Empleados de plantilla

Matrimonio:

- del trabajador: diez días laborables;
- de un hijo del trabajador: tres días laborables;
- de un hermano del trabajador: un día laborable.

[...]»

13 El artículo 34 del convenio colectivo nacional del Crédit Agricole, que lleva como epígrafe «Primas, pluses y gratificaciones», estipula lo siguiente:

«Prima por matrimonio

En el momento de contraer matrimonio, todo trabajador de plantilla percibirá una prima cuyo importe ascenderá, por cada mes de antigüedad, al 1/36 del sueldo correspondiente al mes anterior a la celebración del matrimonio.

[...]»

14 Mediante acuerdo de 10 de julio de 2008, por el que se modifican los artículos 20, 22 y 34 del convenio colectivo nacional del Crédit Agricole, el disfrute de las ventajas que acaban de mencionarse se hizo extensivo a los casos de celebración de un PACS. La Asociación francesa de bancos y federaciones sindicales acordó el 27 de septiembre de 2010 introducir una modificación en el convenio colectivo

nacional de la Banca de 10 de enero de 2000, con objeto de hacer extensivos los permisos por acontecimientos familiares a los trabajadores que formaran parte de un PACS. Las cláusulas de la referida modificación se hicieron extensivas a todo el sector bancario en virtud de Orden Ministerial de 23 de diciembre de 2010, dictada por el Ministro de Trabajo, Empleo y Sanidad.

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 15 El Sr. Hay es empleado del Crédit Agricole desde 1998.
- 16 El 11 de julio de 2007, el Sr. Hay celebró un PACS con una persona del mismo sexo. Con tal motivo, el Sr. Hay solicitó los días de permiso especial retribuido y la prima por matrimonio que, en virtud del convenio colectivo nacional del Crédit Agricole, se conceden a todo trabajador que contrae matrimonio. El Crédit Agricole, sin embargo, denegó dicha solicitud, basándose en que, en virtud del citado convenio colectivo, las referidas ventajas se conceden únicamente en caso de matrimonio.
- 17 El 17 de marzo de 2008, el Sr. Hay presentó ante el conseil de prud'hommes de Saintes (tribunal de lo social) una demanda destinada a obtener el cobro de la prima por matrimonio, por importe de 2 637,85 euros, así como la percepción de una indemnización en concepto de compensación por los días de permiso especial que le fueron denegados, por importe de 879,29 euros. Mediante sentencia de 13 de octubre de 2008, el conseil de prud'hommes de Saintes desestimó la demanda, considerando que la prima que se concede en caso de matrimonio no está vinculada a la relación laboral, sino al estado civil, y que el Código Civil establece diferencias entre el matrimonio y el PACS. El conseil de prud'hommes observó, empero, que el convenio colectivo nacional del Crédit Agricole fue modificado el 10 de julio 2008 para hacer extensivas a las personas vinculadas por un PACS las ventajas de dicho convenio colectivo en lo que atañe a la prima y al permiso por matrimonio, si bien estimó que tal extensión carecía de efectos retroactivos.
- 18 Mediante sentencia de 30 de marzo de 2010, la Cour d'appel de Poitiers confirmó la sentencia de instancia, basándose en que el PACS se diferencia del matrimonio por las formalidades de celebración, por la posibilidad de ser celebrado por dos personas mayores de edad de distinto sexo o del mismo, por el modo de extinción y por las obligaciones recíprocas en materia de Derecho patrimonial, Derecho sucesorio y Derecho de filiación. La Cour d'appel de Poitiers consideró asimismo que la diferencia de trato entre los cónyuges en el matrimonio y los miembros de un PACS en materia de ventajas retributivas vinculadas a acontecimientos familiares no resulta ni de la situación familiar de unos y otros ni de la orientación sexual, sino que obedece a una diferencia de régimen jurídico derivada del estado civil, que no coloca a ambos grupos en una situación idéntica.
- 19 El 28 de mayo de 2010, el Sr. Hay interpuso contra la sentencia dictada en apelación recurso de casación ante la Cour de cassation. Según el Sr. Hay, la negativa del Crédit Agricole a concederle el disfrute de los días de permiso especial y de la prima por matrimonio previstos en el convenio colectivo nacional del Crédit Agricole constituye una discriminación por motivo de orientación sexual, contraria al artículo L. 122-45 del Código de trabajo y a los artículos 1 a 3 de la Directiva 2000/78, así como al artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950.
- 20 El Sr. Hay subraya que, con arreglo al artículo 144 del Código Civil, tan sólo pueden contraer matrimonio las personas de distinto sexo, mientras que, según el artículo 515-1 de dicho Código, las personas del mismo sexo únicamente pueden celebrar un PACS. Añade que de esta última disposición, en relación con el convenio colectivo nacional del Crédit Agricole, resulta que las personas del mismo sexo que forman parte de un PACS no pueden disfrutar ni de los días de permiso especial que se conceden al personal casado de dicha empresa ni de la prima por matrimonio.

- 21 En tales circunstancias, la Cour de cassation decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 [...] en el sentido de que la opción del legislador nacional de reservar la celebración del matrimonio a las personas de distinto sexo puede constituir una finalidad legítima, adecuada y necesaria que justifique la discriminación indirecta resultante de que un convenio colectivo, al reservar una ventaja en materia de remuneración y condiciones de trabajo a los empleados que contraen matrimonio, excluya necesariamente del disfrute de dicha ventaja a las parejas del mismo sexo que han celebrado un [PACS]?»

Sobre la cuestión prejudicial

- 22 La cuestión prejudicial, que parte de la premisa de que el convenio colectivo nacional del Crédit Agricole produce una discriminación indirecta por motivo de orientación sexual en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, tiene por objeto que se determine si tal discriminación puede estar justificada.
- 23 A este respecto, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, aunque desde un punto de vista formal el órgano jurisdiccional remitente haya limitado su cuestión a la interpretación de una disposición específica del Derecho de la Unión, tal circunstancia no obsta para que el Tribunal de Justicia le proporcione todos los elementos de interpretación de ese Derecho que puedan serle útiles para enjuiciar el asunto del que conoce, con independencia de que dicho órgano jurisdiccional haya hecho o no referencia a ellos en el enunciado de su cuestión (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de enero de 2010, Wolf, C-229/08, Rec. p. 1, apartado 32 y jurisprudencia citada).
- 24 A la vista de la situación del litigio principal, tal como se expone en la resolución de remisión, procede examinar la cuestión de si un convenio colectivo nacional, como el del Crédit Agricole, da lugar a una discriminación directa o indirecta en el sentido del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78.
- 25 Procede, pues, considerar que, mediante la cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pide sustancialmente que se dilucide si el artículo 2, apartado 2, letras a) y b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de un convenio colectivo, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual se excluye a un trabajador que celebra un PACS con una persona del mismo sexo del derecho a obtener determinadas ventajas que se conceden a los trabajadores con ocasión de su matrimonio, tales como determinados días de permiso especial retribuido y una prima salarial, cuando la normativa nacional del Estado miembro de que se trate no permita el matrimonio entre personas del mismo sexo.
- 26 Con carácter preliminar, procede recordar que, tal como se indica en el considerando 22 de la Directiva 2000/78, la legislación en materia de estado civil de las personas es competencia de los Estados miembros. No obstante, la Directiva 2000/78 tiene por objeto, según su artículo 1, luchar contra determinados tipos de discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación, entre los que figura la discriminación por motivos de orientación sexual, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato (véase la sentencia de 10 de mayo de 2011, Römer, C-147/08, Rec. p. I-3591, apartado 38).
- 27 En lo que atañe a la aplicación de la Directiva 2000/78 a las disposiciones de un convenio colectivo como el controvertido en el litigio principal, cabe recordar que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, cuando los interlocutores sociales adoptan medidas incluidas en el ámbito de aplicación de dicha Directiva, deben actuar con observancia de la misma (véanse las sentencias de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros, C-447/09, Rec. p. I-8003, apartado 48, y de 7 de junio de 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, apartado 22).

- 28 Al prever la concesión a los trabajadores de la empresa de un permiso especial retribuido y de una prima salarial con ocasión del matrimonio, los artículos 20 y 34 del convenio colectivo nacional del Crédit Agricole establecen normas relativas a las condiciones de empleo y trabajo, en particular las de remuneración, con arreglo al artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78. En efecto, el concepto de remuneración, de conformidad con esta disposición, debe interpretarse en sentido amplio y comprende, en particular, todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo de este último, independientemente de que sea en virtud de un contrato de trabajo o de disposiciones legales o tengan carácter voluntario (véase la sentencia de 6 de diciembre de 2012, Dittrich y otros, C-124/11, C-125/11 y C-143/11, apartado 35).
- 29 Por consiguiente, procede considerar que la Directiva 2000/78 se aplica a una situación como la que dio lugar al litigio principal.
- 30 A tenor del artículo 2 de la citada Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de la misma Directiva.
- 31 En cuanto a la discriminación directa, el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 establece que existirá esta forma de discriminación cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de dicha Directiva, entre los que figura la orientación sexual.
- 32 De ello se deduce que la existencia de una discriminación directa presupone que las situaciones que se comparan sean análogas (véase, entre otras, la sentencia Römer, antes citada, apartado 41).
- 33 A este respecto, cabe precisar, por un lado, que no es necesario que las situaciones sean idénticas, sino que basta con que sean análogas, y, por otro lado, que el examen del carácter análogo no debe efectuarse de manera global y abstracta, sino de un modo específico y concreto, a la vista de la prestación de que se trate (véanse las sentencias de 1 de abril 2008, Maruko, C-267/06, Rec. p. I-1757, apartados 67 a 69, y Römer, antes citada, apartado 42).
- 34 Y así, el Tribunal de Justicia ha declarado, en relación con la pareja de vida inscrita tal como está regulada en la Ley sobre las parejas estables inscritas (Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft) alemana, que la comparación de las situaciones debe basarse en un análisis centrado en los derechos y obligaciones de los cónyuges y de los miembros de la pareja estable inscrita, tal como resulten de las normas de Derecho interno aplicables que sean pertinentes habida cuenta del objeto y de las condiciones de reconocimiento de la prestación sobre la que versa el litigio principal, sin que tal comparación deba consistir en verificar si el Derecho nacional ha llevado a cabo una equiparación jurídica general y completa de la relación de pareja estable inscrita con el matrimonio (véase la sentencia Römer, antes citada, apartado 43).
- 35 En lo que atañe al permiso retribuido y a la prima que se conceden a los trabajadores con ocasión de su matrimonio en virtud de las disposiciones controvertidas en el litigio principal, procede examinar si la situación de las personas que contraen matrimonio es análoga a la de aquellas personas que, al no poder casarse con una persona del mismo sexo, celebran un PACS.
- 36 De la resolución de remisión y de la documentación aportada al Tribunal de Justicia se desprende que las personas del mismo sexo pueden celebrar un PACS para organizar su vida en común, comprometiéndose, en el marco de dicha vida en común, a prestarse mutuamente ayuda material y asistencia. El PACS, que debe ser objeto de una declaración conjunta y ha de registrarse en la Secretaría del tribunal de instancia en cuya demarcación fijen su residencia común las personas que lo establezcan, constituye, al igual que el matrimonio, una forma de unión civil reconocida por el Derecho francés, que sitúa a la pareja en un marco jurídico preciso que establece derechos y obligaciones

recíprocos entre sus miembros, así como frente a terceros. Aunque la posibilidad de constituir un PACS también la tienen personas de sexo diferente, y por más que puedan existir diferencias globales entre el régimen matrimonial y el régimen del PACS, este último constituye la única posibilidad que el Derecho francés ofrecía a las parejas del mismo sexo, en el momento de los hechos del litigio principal, para atribuir a su unión un estatuto legal dotado de seguridad jurídica y oponible a terceros.

- 37 Así pues, resulta que, en cuanto a las ventajas en términos de remuneración o de condiciones de trabajo —tales como los días de permiso especial o la prima por matrimonio sobre los que versa el litigio principal— que se conceden con ocasión de la celebración de la unión con efectos civiles que es el matrimonio, las personas del mismo sexo que, al no poder contraer matrimonio, celebran un PACS, se encuentran en una situación análoga a la de las parejas que se casan.
- 38 A este respecto, procede hacer constar que, de conformidad con la jurisprudencia citada en el apartado 33 de la presente sentencia, el hecho de que el Conseil constitutionnel francés haya declarado, en su resolución n° 2011-155, Sra. Laurence L., que las parejas casadas y las parejas ligadas por un PACS no se encuentran en una situación comparable desde el punto de vista del derecho a una pensión de supervivencia, no es razón suficiente para excluir la posibilidad de comparar la situación de los trabajadores casados con la de los trabajadores homosexuales vinculados por un PACS en relación con la concesión de determinados días de permiso retribuido y de primas con ocasión del matrimonio.
- 39 Del mismo modo, las diferencias entre el matrimonio y el PACS en lo que atañe a las formalidades de celebración, a la posibilidad de ser celebrado por dos personas mayores de edad de distinto sexo o del mismo, al modo de extinción y a las obligaciones recíprocas en materia de Derecho patrimonial, Derecho sucesorio y Derecho de filiación, diferencias que la Cour d'appel de Poitiers puso de relieve en el marco del litigio principal, carecen de pertinencia a efectos de apreciar el derecho de un trabajador a obtener ventajas en términos de remuneración o de condiciones de trabajo tales como las controvertidas en el litigio principal.
- 40 En este contexto, procede poner de relieve que el convenio colectivo nacional del Crédit Agricole concede las mencionadas ventajas con ocasión de la celebración del matrimonio y con independencia de los derechos y obligaciones derivados del matrimonio. Lo anterior viene confirmado por la circunstancia de que el artículo 20 del citado convenio colectivo concede permisos especiales con ocasión no sólo del matrimonio del propio empleado de plantilla, sino también del matrimonio de sus hijos o de sus hermanos.
- 41 En cuanto a la existencia misma de la discriminación, de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que una normativa de un Estado miembro que atribuye únicamente a los trabajadores casados el derecho a ventajas en términos de remuneración o de condiciones de trabajo, cuando en dicho Estado miembro el matrimonio sólo es legalmente posible entre personas de distinto sexo, crea una discriminación directa por motivo de orientación sexual en perjuicio de los trabajadores homosexuales titulares de un PACS, los cuales se encuentran en una situación análoga (véase, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Maruko, apartado 73, y Römer, apartado 52).
- 42 Pues bien, los artículos 20 y 34 del convenio colectivo nacional del Crédit Agricole conceden un permiso retribuido y una prima a los trabajadores que contraen matrimonio. Teniendo en cuenta que, según lo indicado por el órgano jurisdiccional remitente, las personas del mismo sexo no pueden contraer matrimonio entre sí, las personas homosexuales no pueden disfrutar de las mencionadas ventajas.
- 43 La circunstancia de que el PACS no esté reservado a las parejas homosexuales, a diferencia de lo que sucede en el caso de la pareja estable registrada a que se refieren los asuntos que dieron lugar a las sentencias Maruko y Römer, antes citadas, es irrelevante y, en particular, no modifica la naturaleza de la discriminación contra las parejas homosexuales, las cuales, a diferencia de las parejas heterosexuales, no podían legalmente contraer matrimonio en el momento de los hechos del litigio principal.

- 44 En efecto, aunque una diferencia de trato no se base expresamente en la orientación sexual de los trabajadores, sino en la situación matrimonial de éstos, seguirá constituyendo una discriminación directa, habida cuenta de que, al estar reservado el matrimonio a las personas de distinto sexo, los trabajadores homosexuales se verán en la imposibilidad de cumplir el requisito necesario para obtener la ventaja reclamada.
- 45 Por otra parte, en la medida en que la discriminación producida es directa, no podrá justificarse por un «finalidad legítima», en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 —puesto que esta disposición sólo se refiere a la discriminación indirecta—, sino únicamente por alguno de los motivos contemplados en el artículo 2, apartado 5, de la misma Directiva, a saber, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.
- 46 Procede hacer constar, a este respecto, que en el litigio principal no se invocó ninguno de esos motivos. Por otro lado, como el citado artículo 2, apartado 5, establece una excepción al principio de prohibición de las discriminaciones, dicha disposición debe interpretarse en sentido estricto (véase la sentencia Prigge y otros, antes citada, apartado 56).
- 47 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión planteada que el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de un convenio colectivo, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual se excluye a un trabajador que celebra un PACS con una persona del mismo sexo del derecho a obtener determinadas ventajas que se conceden a los trabajadores con ocasión de su matrimonio, tales como determinados días de permiso especial retribuido y una prima salarial, cuando la normativa nacional del Estado miembro de que se trate no permita el matrimonio entre personas del mismo sexo, en la medida en que, habida cuenta del objeto y de las condiciones de concesión de tales ventajas, el referido trabajador se encuentre en una situación análoga a la de un trabajador que contraiga matrimonio.

Costas

- 48 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

El artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de un convenio colectivo, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual se excluye a un trabajador que celebra con una persona del mismo sexo un pacto civil de convivencia, por el que se crea una pareja de hecho registrada, del derecho a obtener determinadas ventajas que se conceden a los trabajadores con ocasión de su matrimonio, tales como determinados días de permiso especial retribuido y una prima salarial, cuando la normativa nacional del Estado miembro de que se trate no permita el matrimonio entre personas del mismo sexo, en la medida en que, habida cuenta del objeto y de las condiciones de concesión de tales ventajas, el referido trabajador se encuentre en una situación análoga a la de un trabajador que contraiga matrimonio.

Firmas