HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta)

2 aprilie 2020*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Principiul egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Directiva 2000/78/CE – Interzicerea oricărei discriminări pe motive de vârstă – Cerere publică de exprimare a interesului – Condiții de participare – Excludere a pensionarilor din sectorul public sau privat”

În cauza C-670/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunale amministrativo regionale per la Sardegna (Tribunalul Administrativ Regional din Sardinia, Italia), prin decizia din 21 februarie 2018, primită de Curte la 29 octombrie 2018, în procedura

CO

împotriva

Comune di Gesturi,

CURTEA (Camera a opta),

compusă din doamna L. S. Rossi, președintă de cameră, domnii J. Malenovský și F. Biltgen (raportor), judecători,

avocat general: domnul M. Szpunar,

grefier: domnul R. Schiano, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 14 noiembrie 2019,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru CO, de G. L. Machiavelli, de F. Cocco Ortu și de M. Tronci, avvocati;

– pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de M. Santoro și de A. Jacoangeli, avvocati delle Stato;

– pentru guvernul elen, de E.-M. Mamouna, în calitate de agent;

– pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și de C. Valero, în calitate de agenți,

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

* Limba de procedură: italiana.

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 1 și 2 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 (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între CO, pe de o parte, și Comune di Gesturi (comuna Gesturi, Italia), pe de altă parte, în legătură cu o cerere de exprimare a interesului cu privire la o misiune de studiu și de consultanță care exclude de la participare pensionarii.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Potrivit articolului 1, Directiva 2000/78 are „ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, 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”.

4 Articolul 2 din această directivă prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) 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;

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:
(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare […]

[…]”

5 Articolul 3 din directiva menționată, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede:

„(1) În limitele competențelor conferite [Uniunii Europene], prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

[…]

(c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

[…]”

6 Potrivit articolului 4 alineatul (1) din aceeași directivă:

„Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.”

7 Articolul 6 din Directiva 2000/78, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”, prevede la alineatul (1):

„Fără 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.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

(a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

(b) 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;

(c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.”

Dreptul național

8 Articolul 5 alineatul 9 din decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 [Decretul-lege nr. 95 din 6 iulie 2012, aprobat cu modificări prin Legea nr. 135 din 7 august 2012 (supliment ordinar la GURI nr. 156 din 6 iulie 2012)], în versiunea modificată prin articolul 6 din decreto-legge 24 guigno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 [Decretul-lege nr. 90 din 24 iunie 2014, aprobat prin Legea nr. 114 din 11 august 2014 (supliment ordinar la GURI nr. 190 din 18 august 2014)] (denumit în continuare „Decretul-lege nr. 95/2012”), reglementează atribuirea misiunilor de studiu și de consultanță de către administrațiile publice, interzicându-le, printre altele, să atribuie astfel de misiuni unor persoane care au ieșit la pensie din sectoarele privat și public. De asemenea, li se interzice să atribuie acestor pensionari sarcini de conducere sau de direcție ori funcții în organele de conducere ale administrațiilor respective și ale entităților și societăților pe care acestea din urmă le controlează, cu excepția funcțiilor de membru al organelor executive ale colectivităților teritoriale și de membru sau de titular al organelor alese ale anumitor entități. Se permite totuși ca sarcinile, misiunile și colaborările menționate să le poată fi atribuite atunci când sunt exercitate pe bază de voluntariat. În plus, în ceea ce privește sarcinile de

conducere și de direcție, sub rezerva caracterului lor voluntar, se precizează că durata mandatelor nu poate fi mai mare de un an, perioadă care nu poate fi prelungită sau reînnoită, în cadrul aceleiași administrații.

Litigiul principal și întrebarea preliminară

9 La 28 decembrie 2017, comuna Gesturi a publicat o cerere de exprimare a interesului în vederea atribuirii unei misiuni de studiu și de consultanță pentru centrul de reciclare comunal.

10 În ceea ce privește condițiile de participare, această cerere de exprimare conținea o clauză care impunea candidaților să îndeplinească următoarele condiții: „Licență în medicină și în chirurgie – Specializare în igienă – Experiență dovedită de cel puțin cinci ani într-o funcție de conducere în cadrul Servizio Sanitario Nazionale [Serviciul Național de Sănătate] – Persoana interesată să nu fi fost anterior un angajat în sectorul privat sau public care a ieșit la pensie.”

11 Chiar dacă CO îndeplinea toate cerințele profesionale enunțate în această cerere de exprimare, nu i s-a permis să participe la procedură ca urmare a faptului că a ieșit la pensie din sectorul public.

12 Întrucât a considerat că clauza care exclude din cercul candidaților potențial admisibili persoanele care au ieșit la pensie constituie o discriminare indirectă pe motive de vârstă și, prin urmare, trebuie declarată nelegală sau chiar nulă, CO a formulat o acțiune împotriva cererii de exprimare a interesului în discuție în litigiul principal la Tribunale amministrativo regionale per la Sardegna (Tribunalul Administrativ Regional din Sardinia, Italia).

13 În acțiunea formulată, reclamantul din litigiul principal susține că articolul 5 alineatul 9 din Decretul-lege nr. 95/2012, care interzice administrațiilor publice să atribuie misiuni de studiu și de consultanță pensionarilor din sectoarele privat și public, trebuie înlăturat ca fiind contrar Directivei 2000/78. În plus, această dispoziție ar încălca articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Reclamantul menționat susține că reglementarea națională în discuție în litigiul principal creează o discriminare indirectă, care nu poate fi justificată de niciun obiectiv legitim.

14 Instanța de trimitere ridică problema compatibilității dispoziției de drept național în discuție în litigiul principal cu articolele 1 și 2 din Directiva 2000/78. În ipoteza în care ar fi efectiv vorba despre o discriminare indirectă, aceasta exprimă îndoieli cu privire la existența unei posibile justificări, în sensul articolului 6 din directiva menționată. Astfel, ar fi improbabil ca misiuni de studiu și de consultanță, care prezintă o anumită complexitate și care necesită o anumită experiență, să poată fi efectuate cu succes de persoane care își încep cariera profesională. O măsură care exclude de la atribuirea unor astfel de misiuni persoanele care au ieșit la pensie ar fi, prin urmare, inadecvată în raport cu obiectivul urmărit, care constă în favorizarea reînnoirii personalului prin recrutarea unor persoane mai tinere.

15 În aceste condiții, Tribunale amministrativo regionale per la Sardegna (Tribunalul Administrativ Regional din Sardinia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Principiul nediscriminării prevăzut la articolele 1 și 2 din Directiva [2000/78] se opune dispoziției articolului 5 alineatul 9 din Decretul-lege nr. [95/2012], care interzice administrațiilor publice să atribuie misiuni de studiu și de consultanță unor persoane care au lucrat anterior în sectorul privat sau public și care au ieșit la pensie?”

Cu privire la întrebarea preliminară

16 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care interzice administrațiilor publice atribuirea unor misiuni de studiu și de consultanță unor pensionari.

17 Cu titlu prealabil, trebuie amintit că, în ceea ce privește argumentul invocat de reclamantul din litigiul principal, întemeiat pe faptul că instanța de trimitere a omis să analizeze întrebarea în raport cu principiul liberei prestări a serviciilor, o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal, care este aplicabilă fără deosebire resortisanților italieni și resortisanților altor state membre, nu poate intra, în general, sub incidența dispozițiilor referitoare la libertățile fundamentale garantate de Tratatul FUE decât în măsura în care acestea se aplică unor situații care au legătură cu schimburile comerciale dintre statele membre (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 iunie 2015, Berlington Hungary și alții, C-98/14, EU:C:2015:386, punctul 24, precum și Ordonanța din 4 iunie 2019, Pólus Vegas, C-665/18, nepublicată, EU:C:2019:477, punctul 17).

18 Or, această situație nu se regăsește în speță, întrucât toate elementele litigiului principal se limitează la interiorul unui singur stat membru, și anume Republica Italiană.

19 Pentru a răspunde la întrebarea adresată de instanța de trimitere, trebuie verificat dacă reglementarea națională în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 și, în caz afirmativ, dacă aceasta constituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă care ar putea fi eventual justificat din perspectiva articolului 6 din directiva menționată.

20 În primul rând, în ceea ce privește aspectul dacă reglementarea în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, atât din titlul și din preambulul său, cât și din conținutul și din finalitatea directivei menționate rezultă că aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din aceasta, printre care se numără vârsta (Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, punctul 33, și Hotărârea din 12 octombrie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punctul 19).

21 În plus, din articolul 3 alineatul (1) literele (a) și (c) din Directiva 2000/78 rezultă în special că aceasta se aplică, în cadrul competențelor conferite Uniunii, „tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice”, în ceea ce privește, pe de o parte, „condițiile de acces la încadrare în muncă […] inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare” și, pe de altă parte, „condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare” (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, punctul 34, și Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, punctul 32).

22 O reglementare națională care interzice, în general, administrațiilor publice să atribuie misiuni de studiu și de consultanță persoanelor care provin atât din sectorul privat, cât și din sectorul public, pentru motivul că sunt pensionari, determină excluderea acestor persoane de la orice recrutare sau angajare.

23 Rezultă că o astfel de reglementare afectează în mod direct formarea raportului de muncă și, *a fortiori*, exercitarea de către persoanele vizate a anumitor activități profesionale și trebuie, prin urmare, să se considere că prevede norme cu privire la condițiile de acces la încadrarea în muncă, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78.

24 În aceste condiții, reglementarea în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78.

25 În al doilea rând, în ceea ce privește aspectul dacă reglementarea menționată instituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă, în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, trebuie amintit că, potrivit acestei dispoziții, „prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1” din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din respectiva directivă precizează că, în sensul alineatului (1) al acestui articol 2, o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din aceeași directivă. În temeiul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, se consideră că are loc o discriminare indirectă atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită vârstă, în raport cu altă persoană.

26 În speță, trebuie arătat că, desigur, articolul 5 din Decretul-lege nr. 95/2012 nu vizează în mod direct o anumită vârstă. Astfel, excluderea de la participarea la cereri de exprimare a interesului în vederea atribuirii unor misiuni de studiu și de consultanță de către administrațiile publice se aplică tuturor pensionarilor, chiar dacă vârsta la care aceștia au putut beneficia de o pensie pentru limită de vârstă nu este aceeași pentru toate persoanele menționate, aceasta putând fi cuprinsă, potrivit observațiilor prezentate de guvernul italian în ședință, între 60 și 75 de ani. Totuși, făcând referire la pensie, reglementarea națională în discuție în litigiul principal se întemeiază în mod indirect pe un criteriu legat de vârstă, din moment ce beneficiul unei pensii pentru limită de vârstă este supus realizării unui anumit număr de ani de muncă și condiției de a fi împlinit o anumită vârstă.

27 Or, trebuie să se considere că o reglementare națională care interzice pensionarilor să participe la cererile de exprimare a interesului pentru atribuirea, de către administrațiile publice, a unor misiuni de studiu și de consultanță impune acestor persoane un tratament mai puțin favorabil decât cel care este rezervat tuturor persoanelor care încă exercită o activitate profesională.

28 O astfel de reglementare instituie, în consecință, o discriminare indirectă pe motive de vârstă a persoanei în cauză, spre deosebire, în special, de cea în discuție în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 21 mai 2015, SCMD (C-262/14, nepublicată, EU:C:2015:336, punctele 28 și 30), care se aplica în funcție de statutul sau de categoria socioprofesională în care se încadra persoana interesată la nivel național, interzicând cumulul pensiei pentru limită de vârstă primite cu un venit obținut dintr-o activitate profesională.

29 Rezultă că reglementarea în discuție în litigiul principal constituie un tratament diferențiat întemeiat indirect pe motive de vârstă, în sensul dispozițiilor coroborate ale articolului 1 și ale articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78.

30 În al treilea rând, în ceea ce privește aspectul dacă acest tratament diferențiat este susceptibil să fie justificat în raport cu articolul 6 din Directiva 2000/78, trebuie arătat că alineatul (1) primul paragraf al acestui articol 6 prevede 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.

31 Articolul 6 menționat precizează de asemenea că acest tratament diferențiat se poate referi în special la aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă pentru tineri sau stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare.

32 În speță, din cererea de decizie preliminară reiese că reglementarea națională în discuție în litigiul principal are drept finalitate asigurarea reînnoirii personalului prin recrutarea unor persoane tinere. În plus, din observațiile scrise ale guvernului italian rezultă că articolul 5 din Decretul-lege nr. 95/2012 urmărește un obiectiv dublu, și anume, pe de o parte, punerea în aplicare a unei revizuiri efective a

cheltuielilor publice prin reducerea costurilor de funcționare a administrației publice, fără a aduce atingere esenței serviciilor furnizate cetățenilor, și, pe de altă parte, facilitarea reîntineririi personalului administrațiilor publice, prin favorizarea accesului unor persoane mai tinere la funcția publică.

33 În această privință, trebuie amintit de la bun început că invocarea simultană a mai multor obiective, care fie au legătură unele cu altele, fie sunt clasificate în ordinea importanței, nu constituie un obstacol în calea existenței unui obiectiv legitim, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 (Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler, C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctele 44 și 46).

34 În plus, deși considerații de ordin bugetar pot sta la baza unor opțiuni de politică socială ale unui stat membru și pot influența natura sau întinderea măsurilor de protecție socială pe care acesta dorește să le adopte, numai astfel de considerații nu pot reprezenta un obiectiv urmărit de această politică (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 iunie 2013, Giersch și alții, C-20/12, EU:C:2013:411, punctul 51).

35 Rezultă că obiectivul reducerii efective a cheltuielilor publice, întrucât articolul 5 din Decretul-lege nr. 95/2012 face parte, într-un context economic general, dintre măsurile necesare pentru a reduce deficitele excesive ale administrației publice italiene și urmărește, mai precis, să evite un cumul al salariilor și al pensiilor pentru limită de vârstă provenite din fonduri publice, este susceptibil să influențeze natura sau întinderea măsurilor de protecție a încadrării în muncă, însă nu poate constitui, în sine, un obiectiv legitim.

36 În ceea ce privește obiectivul care constă în asigurarea unei reîntineriri a personalului în activitate, trebuie amintit că legitimitatea unui astfel de obiectiv de interes general care face parte din politica de ocupare a forței de muncă nu poate fi pusă la îndoială în mod rațional, întrucât aceasta figurează printre obiectivele prevăzute în mod expres la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, iar potrivit articolului 3 alineatul (3) primul paragraf TUE, promovarea unui nivel de ocupare a forței de muncă ridicat reprezintă una dintre finalitățile urmărite de Uniune (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 64).

37 Potrivit jurisprudenței Curții, promovarea încadrării în muncă reprezintă în mod incontestabil un obiectiv legitim al politicii sociale sau al politicii de ocupare a forței de muncă a statelor membre, în special atunci când este vorba despre ameliorarea șanselor de acces la viața activă a anumitor categorii de lucrători, printre altele, favorizarea accesului tinerilor la exercitarea unei profesii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 65, precum și Hotărârea din 19 iulie 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, punctul 37).

38 Mai precis, este justificată, cu titlu de derogare de la principiul interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă, instituirea unor tratamente diferențiate legate de condițiile de acces la un loc de muncă, atunci când obiectivul vizat constă în stabilirea unei structuri echilibrate de vârstă între funcționarii tineri și funcționarii mai în vârstă în vederea favorizării încadrării în muncă și a promovării tinerilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler, C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctul 50).

39 În consecință, obiectivele de politică a ocupării forței de muncă urmărite de reglementarea națională în discuție în litigiul principal trebuie, în principiu, să fie considerate ca fiind susceptibile să justifice în mod obiectiv și rezonabil un tratament diferențiat pe motive de vârstă.

40 Potrivit însuși textului articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, trebuie să se verifice de asemenea dacă mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv sunt „corespunzătoare și necesare”.

41 Astfel, trebuie să se verifice dacă articolul 5 din Decretul-lege nr. 95/2012 permite atingerea obiectivelor de politică a ocupării forței de muncă urmărite de legiuitor fără a aduce însă atingere excesivă intereselor legitime ale pensionarilor, care sunt, ca urmare a acestei dispoziții, lipsiți de o posibilitate de reangajare.

42 În această privință, trebuie amintit că statele membre dispun de o marjă de apreciere largă nu numai în alegerea urmăririi unui obiectiv determinat printre alte obiective în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punctul 63, și Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 68). Totuși, marja de apreciere menționată nu poate avea ca efect golirea de conținut a aplicării principiului nediscriminării pe motive de vârstă (Hotărârea din 12 octombrie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punctul 33).

43 În plus, revine autorităților competente ale statelor membre să găsească un echilibru adecvat între diferitele interese implicate (Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 71).

44 Astfel, interdicția discriminării pe motive de vârstă trebuie interpretată în lumina dreptului la muncă recunoscut la articolul 15 alineatul (1) din carta drepturilor fundamentale. Prin urmare, trebuie acordată o atenție deosebită implicării lucrătorilor în vârstă în viața profesională și, prin aceasta, în viața economică, culturală și socială. Menținerea acestor persoane în viața activă favorizează, printre altele, diversitatea la încadrarea în muncă. Interesul reprezentat de menținerea în activitate a respectivelor persoane trebuie însă luat în considerare cu respectarea celorlalte interese, eventual divergente (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler, C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctele 62-64, precum și Hotărârea din 5 iulie 2012, Hörnfeldt, C-141/11, EU:C:2012:421, punctul 37).

45 Prin urmare, trebuie să se stabilească dacă legiuitorul, în exercitarea marjei de apreciere largi de care dispune în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, a urmărit să realizeze un echilibru între voința de a favoriza accesul lucrătorilor tineri la un loc de muncă și respectarea dreptului persoanelor mai în vârstă la muncă.

46 Astfel, în ceea ce privește obiectivul vizat, care constă, în general, în asigurarea reîntineririi populației active ocupate, se poate susține că un astfel de obiectiv nu depășește ceea ce este necesar, din moment ce se poate avea în vedere în mod rezonabil refuzul angajării sau al recrutării pensionarilor, care și-au încheiat viața profesională și care primesc o pensie pentru limită de vârstă, în vederea promovării ocupării depline a forței de muncă de către populația activă sau a favorizării accesului celor mai tineri la piața muncii.

47 În schimb, astfel cum a arătat instanța de trimitere, nu este cert că măsura în discuție în litigiul principal, care constă în a interzice pensionarilor să participe la exprimările de interes pentru atribuirea de misiuni de studiu și de consultanță, permite efectiv ameliorarea șanselor de integrare în viața activă a persoanelor celor mai tinere. Astfel, întrucât executarea unor misiuni de studiu și de consultanță se poate dovedi delicată și complexă, o persoană mai în vârstă este probabil mai bine plasată, ținând seama de experiența pe care a dobândit-o, pentru a îndeplini misiunea care îi este încredințată. Prin urmare, recrutarea sa este benefică atât pentru administrația publică aflată la originea exprimării interesului, cât și în raport cu interesul general. Deși o reîntinerire a personalului în serviciu activ poate avea loc în ipoteza în care persoane care dispun deja de o anumită experiență își exprimă interesul pentru îndeplinirea unor asemenea misiuni, permițând astfel unor lucrători mai tineri, care vor ocupa postul pe care ele îl vor elibera, accesul la piața muncii, în plus, aceste misiuni de studiu și de consultanță trebuie să nu corespundă unor încadrări în muncă izolate, pe durată determinată și care nu oferă nicio posibilitate ulterioară de evoluție profesională.

48 În plus, ar trebui să se verifice dacă interdicția în discuție în litigiul principal nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului urmărit, aducând o atingere excesivă pretențiilor legitime ale pensionarilor, în condițiile în care ea se întemeiază numai pe criteriul vârstei care permite beneficiul unei pensii pentru limită de vârstă și nu ia în considerare caracterul rezonabil sau nerezonabil al nivelului pensiei pentru limită de vârstă de care persoanele interesate beneficiază la sfârșitul carierei lor profesionale.

49 Or, ar fi pertinentă o luare în considerare a nivelului pensiei pentru limită de vârstă de care pot beneficia persoanele în cauză, din moment ce reglementarea națională în discuție în litigiul principal le permite acestor persoane să ocupe funcții de conducere și de direcție pe durată determinată și pe bază de voluntariat, în conformitate cu considerațiile de ordin bugetar invocate de guvernul italian în paralel cu obiectivul de politică a ocupării forței de muncă întemeiat pe o reîntinerire a personalului în activitate.

50 Revine instanței naționale, singura competentă să aprecieze situația de fapt în discuție în litigiul principal și să interpreteze legislația națională aplicabilă, sarcina de a verifica dacă interdicția impusă pensionarilor de a participa la exprimările de interes în vederea atribuirii de misiuni de studiu și de consultanță poate garanta realizarea obiectivului invocat și răspunde cu adevărat preocupării de a atinge acest obiectiv în mod coerent și sistematic (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 martie 2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, punctul 55, și Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, punctul 53).

51 În acest context, îi revine, printre altele, sarcina de a verifica dacă posibilitatea de a atribui funcții de conducere și de direcție ocupate pe bază de voluntariat nu constituie, în realitate, un obiectiv de politică bugetară urmărit de reglementarea în discuție în litigiul principal, care este în contradicție cu obiectivul de politică a ocupării forței de muncă întemeiat pe reîntinerirea personalului în activitate.

52 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că Directiva 2000/78, în special articolul 2 alineatul (2), articolul 3 alineatul (1) și articolul 6 alineatul (1) din aceasta, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care interzice administrațiilor publice să atribuie misiuni de studiu și de consultanță unor pensionari, în măsura în care, pe de o parte, această reglementare urmărește un obiectiv legitim de politică a ocupării forței de muncă și a pieței muncii și, pe de altă parte, mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă această situație se regăsește în mod efectiv în cauza principală.

Cu privire la cheltuielile de judecată

53 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, 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 opta) declară:

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, în special articolul 2 alineatul (2), articolul 3 alineatul (1) și articolul 6 alineatul (1) din aceasta, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care interzice administrațiilor publice să atribuie misiuni de studiu și de consultanță unor pensionari, în măsura în care, pe de o parte, această reglementare urmărește un obiectiv legitim de politică a

ocupării forței de muncă și a pieței muncii și, pe de altă parte, mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă această situație se regăsește în mod efectiv în cauza principală.

Semnături