CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
PAOLO MENGOZZI
prezentate la 12 ianuarie 2012[1]

Cauza C-415/10

Galina Meister
împotriva
Speech Design Carrier Systems GmbH

[cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de Bundesarbeitsgericht (Germania)]

„Politica socială — Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Sarcina probei — Dreptul unei persoane a cărei candidatură pentru încadrare în muncă în cadrul unei întreprinderi private nu a fost reținută de a primi toate informațiile legate de procedura de selecție pentru a putea dovedi o eventuală discriminare — Fapt care permite să se prezume existența unei discriminări — Consecințe juridice ale absenței informațiilor din partea angajatorului”

1. Proba discriminării are reputația de a fi extrem de dificil de făcut. Această constatare este cu atât mai adevărată în cazul discriminării suferite în cadrul candidaturii pentru încadrare în muncă. Conștient de acest obstacol, legiuitorul Uniunii a adoptat măsuri în scopul facilitării sarcinii reclamanților care se consideră victime ale unei discriminări în special pe motive de sex, vârstă sau origine etnică. Astfel, acesta a permis adaptarea sarcinii probei, fără însă a merge până la consacrarea unei inversări totale, deoarece, în fapt, nu se poate face abstracție complet de libertatea de care se bucură în mod tradițional angajatorul de a recruta persoane la libera sa alegere.

2. Prezenta cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, provenită din Germania, pune astăzi Curtea în fața problemei spinoase de a ști cum poate un candidat la angajare să invoce, în ceea ce îl privește, respectarea principiului egalității de tratament atunci când candidatura sa pentru încadrare în muncă a fost respinsă de angajator fără ca acesta să ofere cel mai neînsemnat motiv al respingerii sau cea mai neînsemnată informație legată de procedura de selecție și de rezultatele acesteia.

I — Cadrul juridic

A — *Dreptul Uniunii*

3. Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică[2] are ca obiect lupta împotriva discriminării pe motive de rasă sau origine etnică.

1 — Limba originală: franceza.

2 — JO L 180, p. 22, Ediție specială, 20/vol. 1, p. 19.

4. Articolul 8 din Directiva 2000/43 este consacrat sarcinii probei. Acesta prevede, la alineatul (1), că „[s]tatele membre iau măsurile care sunt necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare, pentru ca, atunci când o persoană care se consideră nedreptățită prin nerespectarea principiului egalității de tratament prezintă, în fața unei autorități sau a altei instanțe judecătorești competente, fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o discriminare directă sau indirectă, pârâtul să fie obligat să dovedească faptul că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament”.

5. 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[3] 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.

6. Articolul 10 din Directiva 2000/78 este consacrat sarcinii probei. Acesta reproduce literal, la alineatul (1), conținutul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43.

7. Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei de încadrare în muncă și de muncă[4] prevede, la articolul 19 alineatul (1), care este consacrat sarcinii probei, că „[s]tatele membre, în conformitate cu sistemul lor judiciar, iau măsurile necesare pentru ca, din momentul în care o persoană se consideră lezată de nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care îi permit să presupună existența discriminării directe sau indirecte, pârâtului să îi revină sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament”.

B — *Dreptul german*

8. Legea generală privind egalitatea de tratament (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, denumită în continuare „AGG”) are ca obiect, potrivit articolului 1, să împiedice ca un lucrător să facă obiectul unei discriminări pe motive de rasă sau origine etnică, sex, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Sunt considerate în mod expres lucrători, în sensul acestei legi, persoanele candidate pentru ocuparea unui loc de muncă[5]. Pe de altă parte, articolul 22 din AGG prevede, în materie de sarcină a probei, că „[a]tunci când, într-un litigiu, una dintre părți dovedește existența unor indicii care permit să se prezume existența unei discriminări pentru unul dintre motivele menționate la articolul 1, celeilalte părți îi revine sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a dispozițiilor privind interdicția discriminării”.

II — Acțiunea principală și întrebările preliminare

9. Doamna Meister este născută în 1961 și este de origine rusă. Este titulara unei diplome de inginer de sisteme tehnice, obținută în Rusia, Landul Schleswig-Hosltein recunoscându-i echivalența respectivei diplome cu o diplomă eliberată de un institut universitar de tehnologie („Fachhoschule”) din Germania.

10. Speech Design Carrier Systems GmbH (denumită în continuare „societatea Speech Design”) a publicat în 2006 un anunț în presă pentru recrutarea unui „dezvoltator de software experimentat (M/F)”. La 5 octombrie 2006, doamna Meister și-a prezentat candidatura, care a fost respinsă de societatea Speech Design printr-o scrisoare din 11 octombrie 2006. Societatea menționată a publicat, la

3 — JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7.

4 — JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262.

5 — Articolul 6 din AGG.

scurt timp după aceea, un anunț cu un conținut similar pe internet. La 19 octombrie 2006, doamna Meister a candidat din nou pentru acest post, dar societatea Speech Design a respins pentru a doua oară candidatura sa, fără să o fi invitat la un interviu de angajare și fără să îi furnizeze alte indicații cu privire la respingerea candidaturii sale.

11. Considerând că a fost discriminată concomitent pe motive de sex, de origine etnică și de vârstă, doamna Meister a introdus o acțiune în justiție și a solicitat, în temeiul articolului 15 din AGG, o despăgubire pecuniară. Aceasta a solicitat de asemenea ca societatea Speech Design să prezinte dosarul candidatului recrutat pe baza anunțului, pentru clarificarea situației de fapt.

12. Reținând că aceasta nu a prezentat indicii suficiente, în sensul articolului 22 din AGG, care să permită să se prezume existența unei discriminări, atât prima instanță, cât și instanța de apel au respins cererea de despăgubiri care le-a fost înaintată de doamna Meister. În consecință, doamna Meister a formulat recurs („Revision”) la Bundesarbeitsgericht (Germania). Societatea Speech Design a solicitat, în ceea ce o privește, respingerea acestui recurs ca fiind motivat insuficient, deoarece reclamanta nu a prezentat suficiente elemente de fapt pentru a se putea prezuma existența unei discriminări.

13. Instanța de trimitere admite, la rândul său, că reclamanta din acțiunea principială a suferit în mod evident, în sensul legislației naționale, un tratament mai puțin favorabil decât alte persoane aflate într-o situație comparabilă, deoarece nu a fost invitată la un interviu de angajare, spre deosebire de alte persoane care și-au depus deopotrivă candidatura la societatea Speech Design. Cu toate acestea, instanța de trimitere remarcă și că doamna Meister nu a fost în măsură să dovedească că i-a fost aplicat un tratament mai puțin favorabil pe motiv de sex, vârstă sau origine etnică. Or, instanța adaugă că dreptul german impune reclamantului care invocă o discriminare să dovedească fapte, să prezinte indicii care permit să se prezume existența discriminării menționate, și nu se limitează la simple afirmații. Aceasta este situația în special atunci când faptele prezentate permit să se concluzioneze din punct de vedere obiectiv, cu o probabilitate foarte mare, că discriminarea este cauzată de unul dintre motivele menționate mai sus.

14. În aplicarea dispozițiilor relevante din AGG, în special a articolului 22, al cărui obiect era să transpună în dreptul german articolul 8 din Directiva 2000/43 și articolul 10 din Directiva 2000/78, instanța de trimitere indică faptul că un candidat care consideră că a fost discriminat pe motiv de sex, vârstă și/sau origine etnică nu își îndeplinește obligația de a alega afirmând doar că și-a prezentat candidatura, că nu a fost recrutat și că ar corespunde profilului căutat, mulțumindu-se să precizeze sexul, vârsta sau originea sa etnică. Astfel, doamna Meister ar trebui să prezinte elemente suplimentare care pot dovedi cu o probabilitate foarte mare motivele discriminării, faptul că nu a fost convocată la interviul de angajare putând avea diverse alte cauze. Conform articolului 22 din AGG, reclamanta avea astfel obligația de a alega faptele. Cu toate acestea, absența informațiilor furnizate de angajator la momentul respingerii candidaturilor sale nu i-a permis îndeplinirea acestei obligații. Din acest motiv, instanța de trimitere dorește să afle dacă reiese din Directivele 2000/43, 2000/78 și 2006/54 un drept la informare care ar permite candidatei la încadrare în muncă respinse să solicite angajatorului să o informeze pe cine a recrutat și ce motive au determinat alegerea sa.

15. Confruntat astfel cu o dificultate de interpretare a dreptului Uniunii, Bundesarbeitsgericht a hotărât să suspende judecarea cauzei și, prin intermediul deciziei de trimitere depuse la grefa Curții la 20 august 2010, să adreseze Curții, în temeiul articolului 267 TFUE, următoarele întrebări preliminare:

„1)Articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54[…] și articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43[…], precum și articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78[…] trebuie interpretate în sensul că unui lucrător care arată că îndeplinește condițiile pentru un post scos la concurs de un angajator trebuie să i se acorde, în cazul respingerii candidaturii sale, dreptul de a fi informat de către angajatorul respectiv cu privire la faptul dacă acesta a recrutat un alt candidat și, în cazul unui răspuns afirmativ, pe baza căror criterii s-a realizat această recrutare?

2)În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare[, î]mprejurarea că angajatorul nu comunică informația solicitată constituie un fapt care permite să se prezume existența discriminării susținute de lucrător?”

III — Procedura în fața Curții

16. Reclamanta din acțiunea principală, societatea comercială Speech Design, guvernul german, precum și Comisia Europeană au prezentat observații scrise în fața Curții.

17. În cursul ședinței, care s-a desfășurat la 30 noiembrie 2011, au formulat observații orale pârâta din acțiunea principală, guvernul german, precum și Comisia.

IV — Analiză juridică

A — *Cu privire la prima întrebare preliminară*

18. Prin intermediul primei întrebări preliminare, instanța de trimitere dorește să afle dacă un candidat la încadrare în muncă care invocă în mod plauzibil că ar corespunde profilului căutat potrivit anunțului publicat de angajator poate să solicite acestuia, în cazul respingerii candidaturii sale fără să fi fost invitat la un interviu de angajare, să îl informeze cu privire la persoana care a fost recrutată și în special cu privire la criteriile pe baza cărora a făcut alegerea.

19. În măsura în care reclamanta din acțiunea principală consideră că a suferit o discriminare pentru motive de sex, vârstă sau origine etnică, această primă întrebare vizează dispozițiile relevante ale Directivelor 2000/43, 2000/78 și 2006/54[6], al căror domeniu de aplicare cuprinde și condițiile de acces la încadrarea în muncă[7]. Articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78, precum și articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 au un text aproape identic și supun cazurile de discriminare aceluiași regim juridic în ceea ce privește sarcina probei.

20. Trebuie remarcat de asemenea că aceste articole au un text aproape identic[8], chiar identic[9], cu articolul 4 alineatul (1) din Directiva 97/80. Or, Curtea s-a pronunțat deja cu privire la interpretarea acestui articol în Hotărârea Kelly[10]. În această cauză, domnul Kelly solicitase admiterea la un master în științe sociale propus de o universitate irlandeză. Candidatura sa a fost respinsă. Domnul Kelly a considerat că a fost victima unei discriminări pe motive de sex, interzisă potrivit articolului 4 alineatul (1) din Directiva 97/80, și a solicitat universității menționate să furnizeze copii ale formularelor de înscriere, ale documentelor anexate la formularele menționate și ale „fișelor de notare” ale celorlalți candidați la formarea profesională. În aceste condiții, Curtea a statuat că articolul menționat „trebuie interpretat în sensul că nu prevede dreptul unui candidat la o formare profesională, care apreciază că accesul la aceasta i-a fost refuzat din cauza nerespectării principiului egalității de tratament, de a avea acces la informații deținute de organizatorul acestei formări profesionale în ceea ce privește calificările celorlalți candidați la aceeași formare profesională, pentru a fi în măsură să demonstreze «fapte pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte», în conformitate cu dispoziția menționată”[11].

6 — Cu privire la invocarea acestei din urmă directive, este adevărat că faptele din acțiunea principală s-au desfășurat sub imperiul Directivei 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex (JO 1998, L 14, p. 6, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 32). Directiva 2006/54 a înlocuit Directiva 97/80 în cursul acțiunii principale. În această situație, Directiva 2006/54 nu introduce nicio modificare cu privire la sarcina probei.

7 — A se vedea articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/43, articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78, precum și articolul 1 alineatul (2) litera (a) și articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54.

8 — Textul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43 și al articolului 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78 nu diferă față de textul articolului 4 din Directiva 97/80 decât prin poziționarea în frază a expresiei „în conformitate cu sistemul lor judiciar”.

9 — Articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54.

10 — Hotărârea din 21 iulie 2011 (C-104/10, Rep., p. I-6813).

11 — Hotărârea Kelly, citată anterior (punctul 38).

21. Trebuie constatat că nimic din textul sau din spiritul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, al articolului 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78 și al articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 nu permite infirmarea acestei soluții. Astfel, textul acestora nu face niciodată referire expresă la un drept de acces la informațiile deținute de persoana „suspectată” că ar fi făcut o discriminare. Majoritatea părților interesate care au depus observații scrise au relevat că, deși Comisia a formulat o propunere care avea ca scop consacrarea unui drept de informare în beneficiul victimelor discriminării [12], o astfel de propunere nu a fost reținută în textele finale. În aceste condiții, absența unei referiri exprese la un drept de informare în dispozițiile menționate mai sus trebuie interpretată nu ca o omisiune a legiuitorului, ci, dimpotrivă, ca o manifestare a voinței sale de a nu consacra un astfel de drept.

22. Reiese de asemenea din economia generală a dispozițiilor menționate că alegerea legiuitorului a fost în mod clar aceea a unei soluții care să păstreze echilibrul între victima discriminării și angajator, în măsura în care acesta se află la originea discriminării. Astfel, cele trei directive au optat, în ceea ce privește sarcina probei, pentru un mecanism care permite ușurarea acestei sarcini pentru victimă, fără însă a o elimina. Cu alte cuvinte, astfel cum a afirmat deja Curtea în Hotărârea Kelly [13], mecanismul implementat se derulează în doi timpi. În primul rând, victima trebuie să alege în mod suficient fapte care permit să se prezume existența unei discriminări. Cu alte cuvinte, aceasta trebuie să dovedească o aparență de discriminare. Ulterior, atunci când se dovedește această prezumție, consecința imediată este deplasarea sarcinii probei asupra pârâtului. În consecință, punctul central al articolelor menționate în prima întrebare preliminară este o *sarcină* a probei care, deși ușurată, revine în continuare victimei. Se păstrează astfel un anumit echilibru, care permite victimei să invoce dreptul său la egalitate de tratament, iar pârâtului să nu fie acționat în justiție doar pe baza afirmațiilor victimei.

23. Ruptura acestui echilibru între persoana care pretinde că a fost victima unei discriminări și pârât nu este singurul risc care ar apărea în cazul în care ar trebui să se recunoască un drept de informare în beneficiul victimei [14]. Astfel, într-un asemenea caz se pune și problema drepturilor terților care sunt eventual menționați în documentele sau în informațiile comunicate [15].

24. Pentru toate considerațiile de mai sus, sugerăm să se răspundă la prima întrebare în sensul că nici articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, nici articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78, nici articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 nu trebuie interpretate în sensul că unui candidat la încadrare în muncă trebuie, în cazul respingerii candidaturii sale, să i se acorde dreptul de a fi informat de către angajatorul respectiv dacă a recrutat un alt candidat și pe baza căror criterii s-a realizat această recrutare, chiar dacă se dovedește că respectivul candidat susține în mod plauzibil că îndeplinește condițiile cuprinse în anunțul de recrutare publicat de angajator.

B — *Cu privire la a doua întrebare preliminară*

1. Considerații introductive

25. Reiese din cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare că întrebările adresate sunt formulate astfel încât Curtea nu este invitată să răspundă la a doua întrebare decât în cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare. Or, astfel cum am prezentat mai sus, sugerăm Curții să răspundă negativ la prima întrebare.

12 — A se vedea articolul 4 litera (b) din Propunerea de directivă a Consiliului privind sarcina probei în domeniul egalității remunerațiilor și al egalității de tratament între femei și bărbați [COM(88) 269 final] prezentată de Comisie la 27 mai 1988 (JO C 176, p. 5). Această propunere a fost retrasă de Comisie în 1998 (JO 1998, C 40, p. 7).

13 — Citată anterior (punctul 30).

14 — Trebuie remarcat că legiuitorul a admis faptul că acest echilibru ar putea fi rupt, însă doar în beneficiul pârâtei, din moment ce aceste trei directive autorizează statele membre să introducă un regim probatoriu mai favorabil reclamanților [a se vedea articolul 8 alineatul (2) din Directiva 2000/43, articolul 10 alineatul (2) din Directiva 2000/78, precum și articolul 19 alineatul (2) din Directiva 2006/54]. Totuși, această ruptură a echilibrului provine numai din voința statelor membre. Reiese din dosar că Republica Federală Germania nu a introdus un regim probatoriu mai favorabil reclamanților la momentul transpunerii celor trei directive avute în vedere în prezenta trimitere preliminară.

15 — Curtea a recunoscut de altfel că, în cazul în care un candidat la o formare profesională ar putea invoca Directiva 97/80 pentru a avea acces la informații deținute de organizatorul acestei formări profesionale în ceea ce privește calificările celorlalți candidați la aceasta, dreptul de acces respectiv poate fi afectat de norme ale dreptului Uniunii aplicabile în materie de confidențialitate (Hotărârea Kelly, citată anterior, punctul 56).

26. Cu toate acestea, în cazul în care Curtea s-ar limita la modul de formulare a întrebărilor, consecințele acestui fapt ar fi că doamna Meister nu ar putea invoca niciun drept de informare în temeiul celor trei directive care fac obiectul prezentei trimiteri preliminare. Privată de informațiile deținute exclusiv de angajator, aceasta nu ar fi în măsură să prezinte instanței de trimitere fapte care să permită să se prezume existența unei discriminări și nu ar putea de altfel să facă acest lucru niciodată, nebeneficiind de niciun drept de informare. În cazul în care Curtea nu ar duce această analiză mai departe, efectul util al directivelor de combatere a discriminărilor în contextul unei proceduri de încadrare în muncă ar risca să fie redus la zero.

27. Se poate obiecta însă că este de competența exclusivă a instanțelor de trimitere să aprecieze dacă un fapt invocat de o victimă este suficient pentru a prezuma existența unei discriminări [16]. Remarcăm totuși faptul că, în trecut, Curtea a realizat deja o astfel de calificare [17] și că, în plus, aceasta este invitată explicit, în prezenta cauză, de către instanța de trimitere să stabilească dacă tăcerea angajatorului constituie un fapt care permite să se prezume existența discriminării invocate de lucrător. Pe de altă parte, reiese din spiritul procedurii preliminare că Curtea trebuie să furnizeze instanței naționale care o sesizează toate informațiile utile pentru soluționarea acțiunii principale și că aceasta este de asemenea „competentă să dea indicații întemeiate pe dosarul cauzei din acțiunea principală, precum și pe observațiile scrise și orale care i-au fost prezentate, de natură a permite acestei instanțe să se pronunțe în litigiul concret cu care este sesizată” [18].

28. Tot în spiritul cooperării pe care Curtea este obligată să o manifeste față de instanța națională, propunem reformularea celei de a doua întrebări ca urmărind să se stabilească dacă faptul că angajatorul nu comunică unui candidat la încadrare în muncă informațiile pe care acesta le-a solicitat trebuie să fie considerat în toate cazurile irelevant în ceea ce privește prezumția existenței unei discriminări în sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, al articolului 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78 și al articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54.

29. Sugerăm astfel Curții să ducă mai departe reflecția cu privire la consecințele juridice ale absenței răspunsului angajatorului într-un caz precum cel din acțiunea principală.

2. Apreciere

30. A doua întrebare urmărește, așadar, să solicite Curții să stabilească ce metodă trebuie urmată de instanța de trimitere pentru a evalua, în lumina celor trei directive care stau la baza prezentei trimiteri preliminare, atitudinea unui angajator care nu răspunde la solicitarea de informații adresată de un candidat la încadrare în muncă. În acest sens, Curtea, în Hotărârea Kelly, citată anterior, după ce a refuzat consacrarea existenței unui drept la informare, a afirmat totuși că „nu se poate exclude că un refuz de dezvăluire de informații din partea [angajatorului], în cadrul demonstrării [faptelor care permit să se prezume existența unei discriminări], ar putea risca să compromită realizarea obiectivului urmărit” [19] de directivele privind egalitatea de tratament și să priveze în special dispozițiile privind sarcina probei de efectul lor util.

31. Statuând astfel, Curtea a indicat în mod neechivoc că trebuie evaluată atitudinea angajatorului din punct de vedere metodologic, fără a se limita la a lua în considerare simpla absență a răspunsului din partea acestuia, ci, dimpotrivă, plasând această absență în contextul faptic mai larg în care este situată. În cadrul prezentei trimiteri preliminare, Curtea este invitată să ofere asistență instanței de trimitere în a stabili ce tipuri de elemente ar putea fi luate în considerare pentru a realiza evaluarea necesară în cazul în speță.

16 — A se vedea considerentul (15) al Directivei 2000/43, considerentul (15) al Directivei 2000/78, precum și considerentul (30) al Directivei 2006/54. A se vedea de asemenea Hotărârea din 26 iunie 2001, Brunnhofer (C-381/99, Rec., p. I-4961, punctul 49).

17 — A se vedea în special, cu privire la problema dacă declarațiile publice prin care un angajator informează că nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială constituie un fapt în sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, Hotărârea din 10 iulie 2008, Feryn (C-54/07, Rep., p. I-5187, punctele 30 și 34).

18 — Hotărârea din 14 iulie 2011, Henfling și alții (C-464/10, Rep., p. I-6219, punctul 41 și jurisprudența citată).

19 — Punctul 39.

32. În acest sens, instanța de trimitere nu poate să neglijeze faptul că, dat fiind că angajatorul a refuzat să comunice aceste informații, există o probabilitate considerabilă ca, procedând astfel, angajatorul menționat să poată face ca deciziile sale să nu poată fi atacate. Cu alte cuvinte, angajatorul continuă în acest mod să păstreze în posesia sa exclusivă elemente importante de care depind în final temeinicia și, prin urmare, șansele de reușită ale unei acțiuni în justiție care ar fi introdusă de candidatul respins. În contextul unei proceduri de recrutare, trebuie în același timp să reținem faptul că poziția candidatului – în mod obligatoriu exterioară întreprinderii care face recrutarea – face ca obținerea de indicii sau de fapte care permit să se prezume existența unei discriminări să fie și mai dificilă decât în cazul în care trebuie demonstrat că angajatorul aplică o serie de măsuri discriminatorii în ceea ce privește condițiile de remunerare a salariaților, de exemplu [20]. Candidatul la încadrare în muncă se află așadar, ca regulă generală, total la discreția angajatorului în ceea ce privește obținerea de informații care ar putea constitui fapte care permit să se prezume existența unei discriminări, care sunt totuși indispensabile pentru a declanșa ușurarea sarcinii probei, și se poate găsi în reală dificultate obiectivă de a obține informațiile menționate. În acest sens, relevăm faptul că soluțiile sugerate de guvernul german în timpul ședinței, și anume obținerea din proprie inițiativă de către candidatul menționat a acestor informații, par neconvingătoare. Astfel, a cere unui candidat să contacteze direct comitetul de întreprindere al angajatorului sau, mai mult, să se prezinte, la momentul preluării postului, la locul de muncă pentru a contabiliza, pe „categorii", angajații prezenți pare o soluție extrem de ipotetică și, în final, puțin rezonabilă în măsura în care, pe de o parte, nu toți angajatorii au un comitet de întreprindere și, pe de altă parte, toate caracteristicile care ar putea servi drept temei pentru unul dintre motivele de discriminare nu sunt neapărat identificabile prin simplă observare.

33. Astfel, în ipoteza în care un candidat la încadrare în muncă este complet la discreția angajatorului în ceea ce privește obținerea de informații care ar putea constitui fapte care permit să se prezume existența unei discriminări, echilibrul între libertatea angajatorului și drepturile candidatului la încadrare în muncă, echilibru căruia legiuitorul Uniunii i-a acordat o importanță semnificativă, poate fi rupt.

34. Confruntate cu un astfel de caz, în perspectiva restabilirii acestui echilibru, instanțele naționale trebuie, în general, să adopte un nivel de exigență mai puțin ridicat în comparație, de exemplu, cu cel cerut pentru stabilirea cu o foarte mare probabilitate, după cum este evocat în motivarea deciziei de trimitere, cu privire la calificarea faptelor care permit să se prezume existența unei discriminări, în sensul celor trei directive vizate de prezenta trimitere preliminară, în special în scopul garantării efective a drepturilor resortisanților în temeiul dreptului Uniunii și a protecției jurisdicționale efective a acestor drepturi. Un refuz de a oferi informații din partea angajatorului poate astfel, în contextul special în care se situează, să riște să compromită realizarea obiectivului urmărit de directivele menționate [21], care constă în punerea în aplicare efectivă a principiului egalității de tratament.

35. În vederea evaluării care trebuie realizată și pentru a urma metoda sugerată în Hotărârea Kelly, citată anterior, instanța de trimitere nu trebuie să neglijeze elemente importante, de tipul celor reprezentate în cauză, pe de o parte, de faptul că reiese din dosar că adecvarea calificărilor candidatei la încadrare în muncă la postul oferit nu este contestată de angajator, deși acesta nu a dorit să o invite pe doamna Meister la un interviu de angajare, cu toate că a convocat alți candidați la un astfel de interviu, și, pe de altă parte, de faptul că doamna Meister a răspuns la o ofertă de angajare și nu a trimis o candidatură spontană. Pentru claritate deplină, absența reacției unui angajator la cererile de

20 — Chiar și într-un astfel de caz, proba discriminării poate fi dificil de făcut. Cu toate acestea, reiese dintr-o jurisprudență constantă că, dacă o societate aplică un sistem de remunerare caracterizat printr-o lipsă totală de transparență, care face deci mai dificilă sarcina reclamantului, angajatorul are obligația de a dovedi că practicile sale salariale nu sunt discriminatorii atunci când lucrătorul de sex feminin care consideră că a făcut obiectul unei discriminări dovedește, prin comparație cu un număr relativ mare de salariați, că remunerația medie a lucrătorilor de sex feminin este inferioară celei a lucrătorilor de sex masculin (a se vedea, dintr-o jurisprudență abundentă, Hotărârea Brunnhofer, citată anterior, punctul 54 și jurisprudența citată).

21 — A se vedea prin analogie Hotărârea Kelly, citată anterior (punctul 34).

informații ale unui candidat ar trebui evaluată diferit, în lumina articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, a articolului 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78 și a articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54, în ipoteza în care candidatul nu corespunde evident profilului căutat, a fost invitat la un interviu de angajare sau a transmis o candidatură spontană.

36. Ar putea fi avut în vedere și un al treilea element. Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare relevă faptul că, în primul rând, pârâta din acțiunea principală a respins candidatura reclamantei prin scrisoarea din 11 octombrie 2006 și, în al doilea rând, după ce pârâta în cauză a publicat pe internet un nou anunț cu același conținut, reclamanta și-a prezentat din nou candidatura pe 19 octombrie 2006, candidatură care a fost din nou respinsă fără ca reclamanta să fi fost invitată la un interviu de angajare. Întrebată în cursul ședinței de audiere a pledoariilor cu privire la motivele publicării celui de al doilea anunț, reprezentanta pârâtei în acțiunea principală nu a fost totuși în măsură să explice corect cronologia procedurii de recrutare. Revine instanței de trimitere obligația să verifice dacă publicarea celui de al doilea anunț a avut loc ca urmare a faptului că angajatorul nu a fost satisfăcut de candidații convocați ca urmare a primului anunț și dacă, în pofida acestui fapt, a continuat să respingă candidatura, din nou fără să invite reclamanta la un interviu de angajare, chiar dacă pârâta nu contestă adecvarea calificărilor sale pentru postul în chestiune.

37. În lumina metodologiei sugerate în Hotărârea Kelly, citată anterior, sugerăm Curții să răspundă la cea de a doua întrebare în sensul că, în conformitate cu articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, cu articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78, precum și cu articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54, instanța de trimitere trebuie să evalueze atitudinea unui angajator, constând în refuzul furnizării informațiilor solicitate de un candidat la încadrare în muncă respins cu privire la recrutare și la criteriile avute în vedere de angajator în alegerea unuia dintre candidații la încadrarea în muncă menționată, fără a se limita la a considera doar absența răspunsului din partea angajatorului, ci, dimpotrivă, plasând această absență în contextul faptic mai larg în care se situează. În această privință, instanța de trimitere poate să ia în considerare elemente precum adecvarea manifestă a nivelului de calificare al candidatului la încadrare în muncă, absența invitației la un interviu de angajare și eventuala persistență a angajatorului în a nu invita același candidat în ipoteza în care ar fi făcut o a doua selecție de candidați pentru același post.

V — Concluzie

38. Având în vedere toate considerațiile precedente, propunem Curții să răspundă la cele două întrebări preliminare adresate de Bundesarbeitsgericht după cum urmează:

„1) Nici articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, nici articolul 10 alineatul (1) 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, nici articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă nu trebuie interpretate în sensul că unui candidat la încadrare în muncă trebuie, în cazul respingerii candidaturii sale, să i se acorde dreptul de a fi informat de către angajatorul respectiv dacă a recrutat un alt candidat și pe baza căror criterii s-a realizat această recrutare, chiar dacă se dovedește că respectivul candidat susține în mod plauzibil că îndeplinește condițiile cuprinse în anunțul de recrutare publicat de angajator.

2) În conformitate cu articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, cu articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78, precum și cu articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54, instanța de trimitere trebuie să evalueze atitudinea unui angajator, constând în refuzul furnizării informațiilor solicitate de un candidat la încadrare în muncă respins cu privire la recrutare și la

criteriile avute în vedere de angajator în alegerea unuia dintre candidații la încadrarea în muncă menționată, fără a se limita la a considera doar absența răspunsului din partea angajatorului, ci, dimpotrivă, plasând această absență în contextul faptic mai larg în care se situează. În această privință, instanța de trimitere poate să ia în considerare elemente precum adecvarea manifestă a nivelului de calificare al candidatului la încadrare în muncă, absența invitației la un interviu de angajare și eventuala persistență a angajatorului în a nu invita același candidat în ipoteza în care ar fi făcut o a doua selecție de candidați pentru același post."