HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

19 aprilie 2012*

„Directivele 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2006/54/CE — Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Lucrător care invocă în mod plauzibil faptul că îndeplinește condițiile cuprinse într-un anunț de recrutare — Dreptul acestui lucrător de a avea acces la informațiile care precizează dacă angajatorul a angajat un alt candidat”

În cauza C-415/10,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesarbeitsgericht (Germania), prin decizia din 20 mai 2010, primită de Curte la 20 august 2010, în procedura

Galina Meister

împotriva

Speech Design Carrier Systems GmbH,

CURTEA (Camera a doua),

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

avocat general: domnul P. Mengozzi,

grefier: domnul K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 30 noiembrie 2011,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Meister, de R. Wißbar, Rechtsanwalt;

— pentru Speech Design Carrier Systems GmbH, de U. Kappelhoff, Rechtsanwältin;

— pentru guvernul german, de T. Henze și de J. Möller, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de V. Kreuschitz, în calitate de agent,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 12 ianuarie 2012,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: germana.

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 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 (JO L 180, p. 22, Ediție specială, 20/vol. 1, p. 19), a articolului 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 (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7) și a articolului 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 de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Meister, pe de o parte, și Speech Design Carrier Systems GmbH (denumită în continuare „Speech Design”), pe de altă parte, având ca obiect o discriminare întemeiată pe sex, vârstă și origine etnică pe care aceasta pretinde că a suferit-o în cadrul unei proceduri de recrutare.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

Directiva 2000/43

3 Considerentul (15) al Directivei 2000/43 prevede că „[a]precierea elementelor din care se poate deduce dacă a avut loc o discriminare directă sau indirectă este sarcina autorității judiciare naționale sau a unei alte autorități naționale competente, în concordanță cu legislația internă și cu practicile naționale. Asemenea reglementări pot prevedea, îndeosebi, ca discriminarea indirectă să fie stabilită prin orice mijloace, inclusiv pe baza datelor statistice”.

4 Din considerentul (21) al acestei directive reiese că, „[î]n situația unui caz aparent de discriminare, normele privind sarcina probei trebuie adaptate și, pentru ca principiul tratamentului egal să fie aplicat în mod eficient, sarcina probei trebuie să revină pârâtului, dacă se face dovada unei asemenea discriminări”.

5 Potrivit articolului 1 din directiva menționată:

„Scopul prezentei directive este de a stabili un cadru pentru combaterea discriminării pe baza rasei sau originii etnice, în vederea punerii în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament.”

6 Articolul 3 alineatul (1) din aceeași directivă prevede:

„În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât din sectorul public, cât și din cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

(a) condițiile de acces la locurile de muncă, activități independente sau autonome, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent care este ramura de activitate și având-se în vedere toate nivelele ierarhiei profesionale, inclusiv promovarea;

[…]”

7 Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2000/43 prevede:

„Statele membre trebuie să asigure punerea la dispoziția tuturor persoanelor care se consideră nedreptățite prin nerespectarea principiului egalității de tratament, a procedurilor judiciare și/sau administrative, inclusiv a procedurilor de conciliere acolo unde consideră necesar, în vederea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă, chiar și după ce relația din care se presupune că a rezultat discriminarea a luat sfârșit."

8 Articolul 8 din directiva menționată, intitulat „Sarcina probei", are următorul cuprins:

„(1) Statele 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".

(2) Alineatul (1) nu împiedică statele membre să introducă norme privind probele care sunt mai favorabile reclamantului.

(3) Alineatul (1) nu se aplică procedurilor penale.

(4) Alineatele (1), (2) și (3) se aplică și oricărei proceduri desfășurate în conformitate cu articolul 7 alineatul (2).

(5) Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) procedurilor în care este de competența autorității sau a instanței judecătorești competente cercetarea faptelor."

Directiva 2000/78

9 Considerentul (15) al Directivei 2000/78 prevede că „[a]precierea faptelor care permit presupunerea existenței unei discriminări directe sau indirecte aparține instanței juridice naționale sau unei alte instanțe competente, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale, care pot să prevadă, în special, că discriminarea indirectă poate fi stabilită prin toate mijloacele, inclusiv pe bază de date statistice".

10 Considerentul (31) al acestei directive precizează că „[a]daptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare și, în cazul în care această situație se verifică, aplicarea efectivă a principiului egalității impune ca sarcina probei să revină părții pârâte; cu toate acestea, pârâtul nu are posibilitatea să folosească drept probă dovada că partea reclamantă aparține unei anumite religii, are anumite convingeri, prezintă un anumit handicap, are o anumită vârstă sau orientare sexuală".

11 Potrivit articolului 1 din directiva menționată :

„Prezenta directivă 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."

12 Articolul 3 alineatul (1) din aceeași directivă prevede:

„În limitele competențelor conferite Comunității, 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;

[…]"

13 Articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78 prevede:

„Statele membre asigură ca procedurile judiciare și administrative, inclusiv proceduri de conciliere, dacă este necesar, care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de ei a principiului egalității de tratament, chiar după ce au încetat relațiile în care discriminarea se presupune a se fi produs."

14 Articolul 10 din directiva menționată, intitulat „Sarcina probei", prevede:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea în ceea ce o privește a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, îi revine pârâtului sarcina de a dovedi că principiul egalității de tratament nu a fost încălcat.

(2) Alineatul (1) nu aduce atingere adoptării de către statele membre a unor norme privind probele care să fie mai favorabile reclamanților.

(3) Alineatul (1) nu se aplică procedurilor penale.

(4) Alineatele (1)-(3) se aplică în mod egal tuturor procedurilor angajate în conformitate cu articolul 9 alineatul (2).

(5) Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) procedurilor în care instrumentarea faptelor revine jurisdicției sau instanței competente."

Directiva 2006/54

15 Considerentul (30) al Directivei 2006/54 are următorul cuprins:

„Adoptarea unor reguli referitoare la sarcina probei joacă un rol important în ceea ce privește posibilitatea de a pune efectiv în aplicare principiul egalității de tratament. După cum a afirmat Curtea de Justiție, este necesar, prin urmare, să se adopte dispoziții astfel încât sarcina probei să revină pârâtului atunci când există un caz aparent de discriminare, cu excepția procedurilor în care investigarea faptelor revine jurisdicției sau instanței naționale competente. Cu toate acestea, trebuie precizat că evaluarea faptelor care permit să se presupună existența unei discriminări directe sau indirecte rămâne de competența instanței naționale respective, în conformitate cu dreptul național și/sau cu practicile naționale. În plus, statelor membre le revine sarcina de a prevedea, indiferent de stadiul procedurii, un regim probatoriu mai favorabil reclamantului."

16 Potrivit articolului 1 din directiva menționată:

„Prezenta directivă își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

(a) accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională;

[…]"

17 Articolul 14 alineatul (1) din aceeași directivă prevede:

„Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale 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;

[…]”

18 Articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2006/54 prevede:

„Statele membre se asigură că, după un eventual recurs la alte instanțe competente, inclusiv, atunci când consideră oportun, la proceduri de conciliere, procedurile judiciare având ca scop asigurarea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă sunt accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate de neaplicarea în privința lor a principiului egalității de tratament, chiar și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se presupune că a apărut discriminarea.”

19 Articolul 19 din directiva menționată, intitulat „Sarcina probei”, are următorul cuprins:

„(1) Statele 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.”

(2) Alineatul (1) nu împiedică statele membre să impună un probatoriu mai favorabil reclamanților.

(3) Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) la procedurile în cadrul cărora investigarea faptelor revine jurisdicției sau instanței competente.

(4) Alineatele (1), (2) și (3) se aplică, de asemenea:

(a) situațiilor reglementate prin articolul 141 din [T]ratat[ul CE] și, în măsura în care există discriminare pe criteriul sexului, prin Directivele 92/85/CEE și 96/34/CE;

(b) în cadrul oricărei proceduri civile sau administrative referitoare la sectorul public sau la sectorul privat, care prevede căile de atac potrivit dreptului național în aplicarea dispozițiilor prevăzute la litera (a), cu excepția procedurilor grațioase de natură voluntară sau prevăzute prin dreptul național.

(5) Prezentul articol nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care statele membre dispun altfel.”

Reglementarea națională

20 Articolul 1 din Legea generală privind egalitatea de tratament (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) din 14 august 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897), în versiunea aplicabilă la data faptelor din acțiunea principală (denumită în continuare „AGG”), are următorul cuprins:

„Prezenta lege are drept obiectiv să împiedice sau să elimine orice dezavantaj pe motive de rasă sau origine etnică, sex, religie sau credință, handicap, vârstă sau identitate sexuală.”

21 În temeiul articolului 3 alineatul (1) din AGG:

„Are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1. Are loc de asemenea o discriminare directă întemeiată pe sex în sensul articolului 2 alineatul (1) punctele 1-4 atunci când o femeie este victima unui tratament mai puțin favorabil ca urmare a sarcinii sau a maternității sale.”

22 Articolul 6 alineatul (1) din AGG prevede:

„În sensul prezentei legi, «lucrători» înseamnă:

1. persoanele salariate;

2. persoanele angajate în vederea formării profesionale;

3. persoanele al căror statut, ca urmare a dependenței lor economice, este asimilat celui al persoanelor salariate; fac parte din această categorie persoanele care lucrează la domiciliu și persoanele asimilate.

Sunt considerate de asemenea lucrători persoanele care sunt candidate la un loc de muncă, precum și cele al căror raport de muncă a luat sfârșit.”

23 Conform articolului 7 alineatul (1) din AGG, lucrătorii nu trebuie să sufere nicio discriminare pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 1. Această interdicție se aplică deopotrivă atunci când autorul discriminării nu face decât să presupună existența unuia dintre motivele prevăzute la articolul 1 în cadrul faptului discriminatoriu.

24 Potrivit articolului 15 alineatul (2) din AGG:

„Lucrătorul poate solicita o despăgubire pecuniară corespunzătoare pentru un prejudiciu nepatrimonial. În cazul nerecrutării, indemnizația nu poate depăși trei luni de salariu dacă lucrătorul nu ar fi fost recrutat nici în cazul unei selecții nediscriminatorii.”

25 Articolul 22 din AGG prevede:

„Atunci când, în caz de litigiu, o parte prezintă indicii pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări întemeiate pe unul dintre motivele prevăzute la articolul 1, partea adversă are obligația să facă dovada faptului că nu a avut loc o încălcare a dispozițiilor privind protecția împotriva discriminărilor.”

Situația de fapt din acțiunea principală și întrebările preliminare

26 Doamna Meister s-a născut la 7 septembrie 1961 și este de origine rusă. Aceasta este titulara unei diplome rusești de inginer „de sisteme” a cărei echivalență cu o diplomă germană eliberată de o Fachhochschule (instituție de învățământ profesional superior) a fost recunoscută în Germania.

27 Speech Design a publicat un anunț în presă pentru a recruta un „dezvoltator de software cu experiență M/F” la care doamna Meister a răspuns prezentându-și candidatura pentru respectivul post la 5 octombrie 2006. Printr-o scrisoare din 11 octombrie 2006, Speech Design a respins candidatura acesteia fără să o convoace la un interviu de angajare. La puțin timp, un al doilea anunț, al cărui conținut era similar cu cel al primului anunț, a fost postat de această societate pe internet. La 19 octombrie 2006, doamna Meister și-a depus din nou candidatura, dar Speech Design i-a respins-o pentru a doua oară, fără să o convoace la un interviu și fără să îi furnizeze nicio indicație cu privire la motivele acestei respingeri.

28 Niciun element din dosarul cauzei prezentat Curții nu indică faptul că societatea menționată a pretins că nivelul de calificare al doamnei Meister nu corespundea celui căutat în cadrul acestei operațiuni de recrutare.

29 Apreciind că îndeplinea condițiile cerute pentru a ocupa postul în cauză, doamna Meister a considerat că i-a fost aplicat un tratament mai puțin favorabil decât cel aplicat unei alte persoane aflate într-o situație similară, pe motivul sexului său, al vârstei sale și al originii sale etnice. Prin urmare, a formulat o acțiune împotriva Speech Design în fața Arbeitsgericht, solicitând, în primul rând, ca această societate să îi plătească o despăgubire pentru discriminare la încadrarea în muncă și, în al doilea rând, ca societatea să prezinte dosarul candidatului recrutat, fapt care i-ar permite să demonstreze că ea este mai calificată decât acesta din urmă.

30 Întrucât acțiunea doamnei Meister a fost respinsă în primă instanță, aceasta a declarat apel împotriva respectivei hotărâri în fața Landesarbeitsgericht, instanță care a respins de asemenea cererea persoanei interesate. Aceasta din urmă a formulat recurs în fața Bundesarbeitsgericht. Instanța se întreabă dacă doamna Meister poate invoca un drept de informare în temeiul Directivelor 2000/43 și 2000/78, precum și al Directivei 2006/54 și, dacă această situație se regăsește, care ar fi consecințele unui refuz al Speech Design de a permite accesul la informații.

31 În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții 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 aspectul 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:

Împrejurarea că angajatorul nu comunică informațiile solicitate constituie un fapt care permite să se prezume existența discriminării susținute de lucrător?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

32 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78 și articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că prevăd dreptul unui lucrător care invocă în mod plauzibil faptul că îndeplinește condițiile cuprinse într-un anunț de recrutare și a cărui candidatură nu a fost reținută de a avea acces la informațiile care precizează dacă angajatorul, la finalul procedurii de recrutare, a angajat un alt candidat și, dacă această situație se regăsește, pe baza căror criterii.

33 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că rezultă din articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/43, din articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78, precum și din articolul 1 al doilea paragraf litera (a) și din articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54 că aceste directive sunt aplicabile unei persoane care urmărește să obțină un loc de muncă, inclusiv în ceea ce privește criteriile de selecție și condițiile de recrutare pentru acest loc de muncă.

34 Aceste directive prevăd, în esență, la articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, la articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78 și la articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54, că statele 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 jurisdicții sau a unei alte instanțe 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 menționat.

35 Trebuie constatat că modul de redactare a acestor dispoziții este aproape identic cu cel al articolului 4 alineatul (1) din Directiva 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), dispoziție pe care Curtea a avut ocazia să o interpreteze printre altele în Hotărârea din 21 iulie 2011, Kelly (C-104/10, Rep., p. I-6813). Astfel, acest articol 4 alineatul (1), care a fost abrogat prin Directiva 2006/54, în vigoare de la 15 august 2009, precum și Directiva 97/80 în întregime supuneau cazurile de discriminare întemeiată pe sex aceluiași regim juridic în ceea ce privește sarcina probei ca și directivele din acțiunea principală.

36 Interpretând articolul 4 alineatul (1) din Directiva 97/80, în Hotărârea Kelly, citată anterior, Curtea a statuat la punctul 30 din aceasta că persoanei care se consideră nedreptățită prin nerespectarea principiului egalității de tratament îi incumbă, într-o primă fază, sarcina să demonstreze fapte pe baza cărora să se poată prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte. Numai în cazul în care această persoană a demonstrat existența unor asemenea fapte îi revine pârâtului, într-o a doua fază, sarcina de a proba că nu a avut loc o încălcare a principiului nediscriminării.

37 Curtea a statuat de asemenea că revine instanței judecătorești naționale sau unui alt organ competent sarcina să aprecieze, în conformitate cu dreptul național și/sau cu practicile naționale, faptele care permit prezumarea unei discriminări directe sau indirecte (Hotărârea Kelly, citată anterior, punctul 31), astfel cum prevede considerentul (15) al Directivelor 2000/43 și 2000/78, precum și considerentul (30) al Directivei 2006/54.

38 Curtea a precizat în plus că Directiva 97/80, conform articolului 1, avea drept obiectiv să garanteze o mai mare eficiență a măsurilor adoptate de statele membre pentru punerea în aplicare a principiului egalității de tratament, pentru a permite tuturor persoanelor care se consideră lezate prin neaplicarea în raport cu ele a acestui principiu să urmărească valorificarea drepturilor lor pe cale judiciară, după ce au recurs, eventual, la alte autorități competente (Hotărârea Kelly, citată anterior, punctul 33). În această privință, trebuie arătat că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2000/43, articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78 și articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2006/54 se referă la același principiu.

39 În aceste condiții, Curtea a conchis, la punctul 34 din Hotărârea Kelly, citată anterior, că, deși articolul 4 alineatul (1) din Directiva 97/80 nu prevede în favoarea persoanei care se consideră nedreptățită prin nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament un drept specific de a avea acces la informații pentru a fi în măsură să demonstreze „fapte pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte” în conformitate cu această dispoziție, nu este mai puțin adevărat că nu se poate exclude că un refuz al dezvăluirii de informații din partea pârâtului, în cadrul demonstrării unor asemenea fapte, ar putea să compromită realizarea obiectivului urmărit de această directivă și astfel să priveze în special dispoziția menționată de efectul său util.

40 Astfel cum s-a amintit la punctul 35 din prezenta hotărâre, Directiva 97/80 a fost abrogată și înlocuită de Directiva 2006/54. Cu toate acestea, având în vedere conținutul, precum și economia articolelor care fac obiectul prezentei trimiteri preliminare, niciun element nu permite să se considere că, prin adoptarea Directivelor 2000/43, 2000/78 și 2006/54, legiuitorul Uniunii a intenționat să modifice regimul privind sarcina probei instituit prin articolul 4 alineatul (1) din Directiva 97/80. În consecință,

în cadrul demonstrării faptelor pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, trebuie să se garanteze faptul că un refuz al pârâtului de a permite accesul la informații nu riscă să compromită realizarea obiectivelor urmărite de Directivele 2000/43, 2000/78 și 2006/54.

41 În temeiul articolului 4 alineatul (3) al doilea și, respectiv, al treilea paragraf TUE, statele membre, printre altele, „adoptă orice măsură generală sau specială pentru asigurarea îndeplinirii obligațiilor care decurg din tratate sau care rezultă din actele instituțiilor Uniunii” și „se abțin de la orice măsură care ar putea pune în pericol realizarea obiectivelor Uniunii”, inclusiv cele urmărite de directive (a se vedea Hotărârea din 28 aprilie 2011, El Dridi, C-61/11 PPU, Rep., p. I-3015, punctul 56, și Hotărârea Kelly, citată anterior, punctul 36).

42 Astfel, instanța de trimitere are obligația să se asigure că refuzul Speech Design de a acorda accesul la informații în cadrul demonstrării faptelor care permit să se prezume existența unei discriminări indirecte sau indirecte în detrimentul doamnei Meister nu riscă să compromită realizarea obiectivelor urmărite de Directivele 2000/43, 2000/78 și 2006/54. Revine instanței menționate obligația, printre altele, de a lua în considerare toate împrejurările din cauza principală pentru a stabili dacă există suficiente indicii pentru ca faptele pe baza cărora se poate prezuma existența unei asemenea discriminări să fie considerate ca demonstrate.

43 În această privință, trebuie amintit că, astfel cum reiese din considerentul (15) al Directivelor 2000/43 și 2000/78, precum și din considerentul (30) al Directivei 2006/54, dreptul național sau practicile naționale ale statelor membre pot prevedea în special că discriminarea indirectă poate fi stabilită prin toate mijloacele, inclusiv pe baza unor date statistice.

44 Printre elementele care pot fi luate în considerare figurează în special împrejurarea că, spre deosebire de situația din cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii Kelly, citată anterior, angajatorul în cauză în acțiunea principală pare să îi fi refuzat doamnei Meister orice acces la informațiile a căror comunicare a fost solicitată de aceasta din urmă.

45 În plus, astfel cum a arătat avocatul general la punctele 35-37 din concluzii, pot fi luate în considerare de asemenea, printre altele, împrejurarea că Speech Design nu contestă faptul că nivelul de calificare al doamnei Meister corespunde celui menționat în anunțul de recrutare, precum și dubla împrejurare că, în pofida acestei situații, angajatorul nu a convocat-o la un interviu de angajare și că persoana interesată nu a fost convocată nici în cadrul noii proceduri de selecție a candidaților pentru ocuparea respectivului loc de muncă.

46 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78 și articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că nu prevăd dreptul unui lucrător care invocă în mod plauzibil faptul că îndeplinește condițiile cuprinse într-un anunț de recrutare și a cărui candidatură nu a fost reținută de a avea acces la informațiile care precizează dacă angajatorul, la finalul procedurii de recrutare, a angajat un alt candidat.

47 Totuși, nu se poate exclude că un refuz al unui pârât de a permite accesul la informații poate constitui unul dintre elementele care trebuie avute în vedere în cadrul demonstrării faptelor pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte. Instanța de trimitere are obligația, luând în considerare toate împrejurările litigiului cu care este sesizată, să verifice dacă această situație se regăsește în cauza principală.

Cu privire la a doua întrebare

48 Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare, nu este necesar să se răspundă la a doua întrebare adresată de instanța de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

Articolul 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, 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 și 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 de încadrare în muncă și de muncă trebuie interpretate în sensul că nu prevăd dreptul unui lucrător care invocă în mod plauzibil faptul că îndeplinește condițiile cuprinse într-un anunț de recrutare și a cărui candidatură nu a fost reținută de a avea acces la informațiile care precizează dacă angajatorul, la finalul procedurii de recrutare, a angajat un alt candidat.

Totuși, nu se poate exclude că un refuz al unui pârât de a permite accesul la informații poate constitui unul dintre elementele care trebuie avute în vedere în cadrul demonstrării faptelor pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte. Instanța de trimitere are obligația, luând în considerare toate împrejurările litigiului cu care este sesizată, să verifice dacă această situație se regăsește în cauza principală.

Semnături