CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL VERICA TRSTENJAK prezentate la 28 aprilie 2010[1]

Cuprins

I — Dreptul aplicabil ..... I - 9400

A — Dreptul comunitar ..... I - 9400

B — Dreptul național ..... I - 9402

1. Cartea VI din Codul securității sociale ..... I - 9402

2. Legea generală privind egalitatea de tratament ..... I - 9403

3. Contractul colectiv ..... I - 9404

II — Situația de fapt ..... I - 9405

III — Procedura în fața instanței de trimitere ..... I - 9406

IV — Întrebările preliminare și procedura în fața Curții ..... I - 9406

V — Cu privire la obiecția generală formulată de guvernul irlandez cu privire la competența Curții ..... I - 9407

VI — Observații introductive cu privire la aplicabilitatea Directivei 2000/78 și la dispoziția relevantă ..... I - 9408

A — Cu privire la aplicarea Directivei 2000/78 ..... I - 9408

B — Cu privire la dispoziția relevantă din Directiva 2000/78 ..... I - 9408

VII — Cu privire la prima întrebare preliminară ..... I - 9409

A — Argumentele părților ..... I - 9409

1 — Limba originală: germana.

B — Apreciere ..... I - 9411

1. Cu privire la admisibilitate ..... I - 9411

2. Cu privire la compatibilitatea cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 ..... I - 9411

a) Dispoziții naționale din care ar putea decurge competența specifică a partenerilor sociali de a stabili limite de vârstă normală de pensionare prin contracte colective ..... I - 9412

b) Indicații suplimentare privind punerea în aplicare a directivei de către partenerii sociali ..... I - 9414

i) Transpunerea de către partenerii sociali în temeiul articolului 18 din directivă ..... I - 9414

ii) Contract colectiv încheiat în temeiul unei „simple" dispoziții generale ..... I - 9415

3. Concluzie ..... I - 9415

VIII — Cu privire la celelalte întrebări preliminare ..... I - 9416

A — Cu privire la admisibilitate ..... I - 9417

B — Cu privire la obiectul celorlalte întrebări preliminare ..... I - 9417

C — Cu privire la competența conferită de lege partenerilor sociali de a stabili prin contract colectiv limite de vârstă normală de pensionare ..... I - 9418

1. Cu privire la identificarea obiectivelor urmărite ..... I - 9419

2. Cu privire la condițiile pe care trebuie să le îndeplinească obiectivele ..... I - 9420

a) Caracterul legitim ..... I - 9420

b) Caracterul suficient de concret ..... I - 9420

c) Aspectul temporal ..... I - 9421

3. Cu privire la caracterul justificat în mod obiectiv ..... I - 9421

a) Argumentele părților ..... I - 9421

b) Apreciere ..... I - 9422

i) Cu privire la semnificația exemplelor furnizate la articolul 6 alineatul (1) al doilea paragraf din directivă ..... I - 9422

ii) Cu privire la conformitatea limitelor de vârstă normală de pensionare cu articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 ..... I - 9423

— Cu privire la aprecierea efectuată de legiuitorul național ... I - 9423

— Cu privire la intensitatea redusă a controlului ..... I - 9424

— Cu privire la controlul acestei aprecieri ..... I - 9424

c) Concluzie ..... I - 9427

4. Cu privire la transferul de competență către partenerii sociali ..... I - 9427

a) Cu privire la garantarea respectării condițiilor prevăzute la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă ..... I - 9428

b) Cu privire la necesitatea unei cereri în temeiul articolului 18 primul paragraf din directivă ..... I - 9430

5. Concluzie ..... I - 9431

D — Cu privire la limita de vârstă stabilită la articolul 19 punctul 8 din RTV ..... I - 9432

1. Cu privire la identificarea obiectivelor urmărite ..... I - 9432

2. Cu privire la condițiile pe care trebuie să le îndeplinească obiectivele ..... I - 9432

3. Cu privire la urmărirea mai multor obiective care nu sunt toate legitime . I - 9433

4. Cu privire la caracterul justificat în mod obiectiv ..... I - 9434

a) Cu privire la aprecierea efectuată de partenerii sociali ..... I - 9434

b) Cu privire la examinarea aprecierii ..... I - 9435

i) Utilizare constantă a limitelor de vârstă normală de pensionare I - 9435

— Argumentele părților ..... I - 9435

— Apreciere ..... I - 9437

Aspecte temporale ..... I - 9437

Examinare specifică a sectorului economic în cauză ..... I - 9437

Măsurile speciale nu sunt singurele cărora li se aplică limitele ..... I - 9438

ii) Cu privire la lipsa obligației de a angaja lucrători tineri ..... I - 9439

— Argumentele părților ..... I - 9439

— Apreciere ..... I - 9440

iii) Cu privire la posibilitatea unei reangajări a lucrătorilor care au depășit vârsta normală de pensionare ..... I - 9440

iv) Cu privire la posibilitatea unei prelungiri a raportului de muncă de comun acord ..... I - 9441

— Argumentele părților ..... I - 9442

— Apreciere ..... I - 9442

v) Cu privire la caracterul insuficient al drepturilor de pensie raportat la nevoile de subzistență ..... I - 9444

— Argumentele părților ..... I - 9444

— Apreciere ..... I - 9445

5. Concluzie ..... I - 9446

IX — Rezumat ..... I - 9446

X — Concluzie ..... I - 9448

1. Prezenta procedură preliminară întemeiată pe articolul 234 CE [2] are ca obiect o serie de acorduri prin care se prevede că raportul de muncă încetează, în principiu, de drept atunci când salariatul atinge vârsta normală pentru a putea primi o pensie pentru limită de vârstă în cadrul regimului obligatoriu (denumită în continuare „limită de vârstă normală de pensionare"). Sunt contestate legalitatea și utilitatea economică a acestui tip de limită de vârstă pentru pensionare [3]. Instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă o limită de vârstă normală de pensionare care a fost convenită printr-un contract colectiv este conformă cu interdicția discriminărilor pe motive de vârstă instituită prin 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 [4]. După Hotărârile Palacios de la Villa [5], Age Concern England [6] și Petersen [7], prezenta cauză oferă Curții un nou prilej de a-și dezvolta și extinde jurisprudența referitoare la articolul 6 din această directivă, în temeiul căruia statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv de un obiectiv legitim.

I — Dreptul aplicabil

A — *Dreptul comunitar* [8]

2. Directiva 2000/78 a creat un cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

3. Potrivit considerentului (14) al acesteia, directiva nu aduce atingere dispozițiilor naționale de stabilire a vârstei de pensionare.

4. Potrivit considerentului (25) al directivei, interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate

2 — În conformitate cu Tratatul de la Lisabona de modificare a Tratatului privind Uniunea Europeană și a Tratatului de instituire a Comunității Europene, semnat la Lisabona la 13 decembrie 2007 (JO C 306, p. 1), procedura de pronunțare a unei hotărâri preliminare este în prezent guvernată de articolul 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.

3 — Pentru o expunere a problemei și o vedere de ansamblu, a se vedea O'Cinneide, C., „Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften", *Europäische Gemeinschaften* 2005, p. 45-47. Pentru opinii critice, a se vedea Bredt, S., „Compulsory retirement as an instrument to strengthen labour market opportunities for young employment seekers? An annotation to the European Court of Justice's decision C-411/05 – Palacios de la Villa", *European Journal of Social Security* 2008, p. 190 și următoarele, Temming, F., „The Palacios Case: Turning Point in Age Discrimination Law?", *European Law Reporter* 2007, p. 382 și următoarele.

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

5 — Hotărârea din 16 octombrie 2007 (C-411/05, Rep., p. I-8531).

6 — Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England (C-388/07, Rep., p. I-1569).

7 — Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen (C-341/08, Rep., p. I-47).

8 — În prezentele concluzii, vom utiliza expresia „drept comunitar" în măsura în care, ratione temporis, se aplică în continuare dreptul comunitar, iar nu dreptul Uniunii.

de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre. Potrivit acestui considerent, este, așadar, esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise.

5. Potrivit articolului 1 din directivă, aceasta 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 2 din directivă definește conceptul de discriminare. În conformitate cu alineatul (1) al articolului menționat, în sensul directivei, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1. Potrivit alineatului (2) litera (a) al aceluiași articol, 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.

7. Articolul 3 din directivă definește domeniul de aplicare al acesteia. În conformitate cu alineatul (1) litera (c) al acestui articol, directiva se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare.

8. Articolul 6 din directivă privește justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă. Alineatul (1) al articolului menționat prevede:

„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."

9. Articolul 18 primul paragraf din directivă prevede:

„Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 2 decembrie 2003 sau pot încredința partenerilor sociali, la cererea comună a acestora, punerea în aplicare a prezentei directive pentru acele dispoziții privind acordurile colective. În acest caz, statele membre se asigură că, până la 2 decembrie 2003, partenerii sociali au pus în aplicare dispozițiile necesare prin intermediul unui acord, statele membre respective trebuind să ia toate măsurile necesare care să le permită să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la acestea."

10. Potrivit articolului 18 al doilea paragraf prima teză din directivă, pentru a ține seama de condițiile speciale, statele membre pot dispune, dacă este necesar, de un termen suplimentar de 3 ani începând cu 2 decembrie 2003 pentru a pune în aplicare dispozițiile directivei privind discriminarea pe motive de vârstă și de handicap. Întrucât Republica Federală Germania a solicitat un astfel de termen suplimentar pentru a transpune directiva, termenul de transpunere nu a expirat în privința acestui stat membru decât la 2 decembrie 2006.

B — *Dreptul național*

1. Cartea VI din Codul securității sociale

11. Articolul 41 alineatul (4) a treia teză din cartea VI din Codul securității sociale (Sozialgesetzbuch, denumită în continuare „SGB VI"), în versiunea în vigoare între 1 ianuarie 1992 și 31 iulie 1994, prevedea:

„Un acord în temeiul căruia un raport de muncă trebuie să înceteze la o dată la care salariatul are dreptul să primească o pensie pentru limită de vârstă nu produce efecte decât în cazul în care acordul a fost încheiat în cursul celor trei ani anteriori datei respective sau a fost confirmat de salariat." [9]

9 — BGBl. I 1989, p. 2261.

12. Versiunea subsecventă a articolului 41 alineatul (4) a treia teză din SGB VI, în vigoare între 1 august 1994 și 31 iulie 2007, prevedea:

„Se consideră că un acord care prevede încetarea de drept a raportului de muncă al unui salariat, la o dată la care salariatul poate solicita o pensie pentru limită de vârstă înainte de a fi împlinit vârsta de 65 de ani privește, în ceea ce îl privește pe salariat, data la care salariatul împlinește această vârstă, cu excepția situației când acordul a fost încheiat în cursul celor trei ani anteriori datei respective sau când acesta a fost confirmat de salariat.” [10]

13. Prevederea legală adoptată ulterior, articolul 41 a doua teză din SGB VI, în vigoare de la 1 ianuarie 2008, este redactată în termenii următori:

„Se consideră că un acord care prevede încetarea de drept a raportului de muncă al unui salariat, la o dată la care salariatul poate solicita o pensie pentru limită de vârstă înainte de a fi împlinit vârsta normală de pensionare privește, în ceea ce îl privește pe salariat, data la care salariatul împlinește această vârstă, cu excepția situației când acordul a fost încheiat sau confirmat de salariat în cursul celor trei ani anteriori acestei date.” [11]

2. Legea generală privind egalitatea de tratament

14. Pentru a pune în aplicare Directiva 2000/78, legiuitorul german a adoptat, la 14 august 2006, Legea generală privind egalitatea de tratament [12] (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, denumită în continuare „AGG”). Potrivit articolului 1, legea menționată are drept obiectiv să împiedice sau să elimine orice dezavantaj pe motive de rasă sau de origine etnică, de sex, de religie sau de credință, de handicap, de vârstă sau de identitate sexuală.

15. În conformitate cu articolul 2 alineatul (4) din AGG, concedierile sunt reglementate exclusiv de normele referitoare la protecția generală și specifică împotriva concedierii.

16. La data intrării în vigoare a legii, articolul 10 din AGG era redactat după cum urmează:

„Legitimitatea anumitor diferențe de tratament pe motive de vârstă

Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 8, un tratament diferențiat pe motive de vârstă este autorizat atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil de un

10 — BGBl. I 1994, p. 1797.
11 — BGBl. I 2007, p. 554.
12 — BGBl. I 2006, p. 1897.

obiectiv legitim. Mijloacele de realizare a acestui obiectiv trebuie să fie adecvate și necesare. Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

[…]

5. un acord care prevede încetarea de drept a raportului de muncă, la o dată la care salariatul/salariata poate solicita o pensie pentru limită de vârstă, fără a aduce atingere aplicării dispozițiilor articolului 41 din cartea VI din Codul securității sociale,

[…]

7. acordul exprimat printr-un contract individual sau printr-un contract colectiv asupra unei interdicții de concediere a salariaților de o anumită vârstă și având o anumită vechime în întreprindere, în măsura în care acest lucru nu diminuează în mod vădit deficitar protecția altor salariați în cadrul alegerii întemeiate pe criterii sociale prevăzută la articolul 1 alineatul (3) din Legea privind protecția împotriva concedierii."

17. Cu toate acestea, punctul 7 a fost abrogat de la data de 12 decembrie 2006 [13]. Prin urmare, în versiunea aplicabilă situației de fapt din cauză, punctul 7 al articolului 10 din AGG nu mai este în vigoare.

13 — BGBl. I 2007, p. 2742.

3. Contractul colectiv

18. Contractul colectiv privind personalul din sectorul curățeniei clădirilor (Rahmentarifvertrag für gewerblich Beschäftigte in der Gebäudereinigung, denumit în continuare „RTV"), aplicabil situației de fapt din acțiunea principală, a fost încheiat în cursul anului 2004 între Uniunea Federală a Întreprinderilor din Sectorul Serviciilor de Curățenie a Clădirilor, din partea patronatului, și Sindicatul Salariaților din Domeniul Construcțiilor, Agriculturii și Mediului, din partea salariaților. Articolul 19 punctul 8 din RTV prevede:

„Sub rezerva existenței unor dispoziții contrare în contractul de muncă, raportul de muncă încetează la sfârșitul lunii calendaristice începând cu care salariatul(a) are dreptul la o pensie pentru limită de vârstă, cu excepția unei pensii pe care salariatul(a) o poate pretinde înainte de vârsta de pensionare aplicabilă în cazul său, cel mai târziu la sfârșitul lunii în cursul căreia salariatul(a) a împlinit vârsta de 65 de ani."

19. În cadrul contractelor colective anterioare, o normă similară celei de la articolul 19 punctul 8 din RTV fusese convenită pentru prima dată la 8 mai 1987. Începând cu luna august 1987, această dispoziție privește vârsta de 65 de ani. Ministerul Federal al Economiei și Muncii a declarat RTV de aplicabilitate generală începând cu 1 ianuarie 2004. Aplicabilitatea generală are drept consecință că RTV produce de asemenea efecte în ceea ce îi privește pe angajatorii și pe salariații care nu sunt deja parte la acest contract în calitate de

membri ai unei confederații patronale sau ai unui sindicat. Articolul 19 punctul 8 din RTV nu a fost modificat înainte, în cursul sau după intrarea în vigoare a AGG.

20. În Republica Federală Germania, vârsta normală de pensionare a fost majorată, progresiv, de la 65 la 67 de ani. În ceea ce o privește pe reclamanta din acțiunea principală, născută în anul 1943, vârsta normală de pensionare rămâne totuși cea de 65 de ani.

II — Situația de fapt

21. Pârâta din acțiunea principală (denumită în continuare „pârâta") este o întreprindere ce oferă servicii de curățenie a clădirilor. Personalul acesteia include mai mulți salariați în vârstă de peste 65 de ani sau chiar 70 de ani.

22. Reclamanta din acțiunea principală (denumită în continuare „reclamanta") s-a născut la 26 mai 1943, este căsătorită și are un fiu cu handicap de grad 100. Soțul acesteia este pensionar. De 39 de ani, reclamanta asigură curățenia în cadrul unei cazărmi a armatei federale situate la Hamburg-Blankenese și, începând cu 1 noiembrie 1994, ca angajată a pârâtei. Reclamanta nu este membră a niciunui sindicat.

23. Potrivit contractului de muncă încheiat între pârâtă și reclamantă la 10 octombrie 1994 (denumit în continuare „contractul"), reclamanta a fost angajată în calitate de „menajeră în cadrul cazărmii". Durata muncii era de 2 ore pe zi, 10 ore pe săptămână. Remunerația brută plătită de pârâtă reclamantei se ridica ultima dată la 307,48 euro. Contractul face trimitere la RTV.

24. Prin scrisoarea din 14 mai 2008, pârâta, întemeindu-se pe articolul 19 punctul 8 din RTV, a informat reclamanta că raportul său de muncă urma să înceteze la 31 mai 2008, mai precis la sfârșitul lunii calendaristice în cursul căreia aceasta împlinea vârsta de 65 de ani și, în consecință, vârsta normală de pensionare potrivit regimului legal. Prin scrisoarea din 18 mai 2008, reclamanta s-a opus încetării raportului de muncă. Aceasta preciza că dorește să continue să lucreze și și-a oferit din nou serviciile. Începând cu 1 iunie 2008, pârâta nu a mai angajat-o pe reclamantă, însă i-a oferit acesteia un raport de muncă pe durata procedurii. Începând cu 1 iunie 2008, reclamanta primește o pensie în temeiul regimului obligatoriu de pensii. Aceasta se ridică la un cuantum brut de 253,19 euro pe lună, respectiv 228,26 euro net.

III — Procedura în fața instanței de trimitere

25. La 28 mai 2008, reclamanta a introdus o acțiune în fața instanței de trimitere. Aceasta consideră că raportul său de muncă cu pârâta continuă să existe și după 31 mai 2008 și solicită acordarea drepturilor corespunzătoare. Invocând articolul 19 punctul 8 din RTV, pârâta susține că raportul de muncă a încetat și solicită respingerea cererii. Instanța de trimitere consideră că trimiterea făcută de contract la RTV este într-adevăr nulă, însă că articolul 19 punctul 8 din RTV se aplică totuși, ca urmare a faptului că acest contract a fost declarat de aplicabilitate generală. Instanța exprimă îndoieli în ceea ce privește compatibilitatea articolului 19 punctul 8 din RTV cu interdicția discriminărilor pe motive de vârstă prevăzută de Directiva 2000/78.

26. Instanța de trimitere a adresat cereri de informare partenerilor sociali, cu privire la motivele care au condus la adoptarea articolului 19 din RTV, precum și Ministerului Federal al Muncii și Afacerilor Sociale, cu privire la motivele pentru care RTV a fost declarat de aplicabilitate generală. Au fost primite răspunsuri numai din partea organizației patronale.

IV — Întrebările preliminare și procedura în fața Curții

27. Prin decizia de trimitere de la 20 ianuarie 2009, primită la grefa Curții la 26 februarie 2009, instanța de trimitere a adresat Curții următoarele întrebări:

„1) După intrarea în vigoare a [AGG], dispozițiile unui contract colectiv care disting în funcție de criteriul vârstei, fără ca acest lucru să fie autorizat expres de legea menționată (astfel cum se prevedea anterior prin intermediul articolului 10 a treia teză punctul 7 din AGG), sunt compatibile cu interdicția discriminărilor pe motive de vârstă instituită prin articolul 1 și prin articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78?

2) O reglementare internă care autorizează statul, partenerii sociali și părțile la un contract individual de muncă să prevadă încetarea automată a raporturilor de muncă la data la care partea interesată împlinește o anumită vârstă (în speță, 65 de ani) contravine interdicției discriminărilor pe motive de vârstă instituite prin articolul 1 și articolul 2 alineatul (1)

din Directiva 2000/78 în cazul în care, în statul membru respectiv, clauzele în acest sens se aplică, în mod constant, de zeci de ani în raporturile de muncă ale majorității lucrătorilor, indiferent de situația economică, socială și demografică și de situația concretă înregistrată pe piața muncii?

3) Un contract colectiv care autorizează angajatorul să pună capăt raportului de muncă la data la care persoana interesată împlinește o anumită vârstă (în speță, 65 de ani) contravine interdicției discriminărilor pe motive de vârstă instituite prin articolul 1 și articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78 în cazul în care, în statul membru respectiv, clauzele în acest sens se aplică, în mod constant, de zeci de ani în raporturile de muncă ale majorității lucrătorilor, indiferent de situația economică, socială și demografică și de situația concretă înregistrată pe piața muncii?

4) Statul care declară și menține aplicabilitatea generală a unui contract colectiv ce autorizează angajatorul să pună capăt raportului de muncă la data la care persoana interesată împlinește o anumită vârstă (în speță, 65 de ani) încalcă interdicția discriminărilor pe motive de vârstă instituită prin articolul 1 și articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78 în cazul în care aceasta are loc indiferent de situația economică, socială și demografică și de situația concretă înregistrată pe piața muncii?"

28. Ședința a avut loc la 23 februarie 2010, fiind prezenți reprezentanți ai reclamantei, ai pârâtei, ai guvernelor german, danez și al Regatului Unit, precum și ai Comisiei, care și-au completat argumentația și au răspuns la întrebări.

V — Cu privire la obiecția generală formulată de guvernul irlandez cu privire la competența Curții

29. Potrivit guvernului irlandez, Curtea nu este competentă să soluționeze cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare. Irlanda consideră că întrebările adresate Curții sunt identice din punct de vedere material cu cele la care aceasta a răspuns în Hotărârea Age Concern England [14]. Astfel, Curtea și-a îndeplinit deja misiunea.

30. Această obiecție trebuie respinsă. Potrivit unei jurisprudențe constante, articolul 234 CE autorizează instanțele naționale să sesizeze Curtea cu probleme de interpretare, chiar dacă aceasta a răspuns deja la întrebări

14 — Citată la nota de subsol 6 din prezentele concluzii.

identice din punct de vedere material [15]. Prin urmare, Curtea este de asemenea competentă, în acest tip de cauze, să soluționeze cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare.

VI — Observații introductive cu privire la aplicabilitatea Directivei 2000/78 și la dispoziția relevantă

31. Înainte de a analiza cele patru întrebări adresate de instanța de trimitere prin care aceasta urmărește obținerea unei interpretări a articolului 1 și a articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, dorim să examinăm pe scurt o problemă prealabilă, mai exact dacă Directiva 2000/78 este aplicabilă (A) și care dintre dispozițiile acestei directive este relevantă în ceea ce privește prezenta cauză (B).

A — *Cu privire la aplicarea Directivei 2000/78*

32. În temeiul articolului 3 alineatul (1) litera (c), directiva este aplicabilă într-un caz precum cel de față. Potrivit dispoziției menționate, directiva se aplică în ceea ce privește condițiile de concediere. O normă precum cea de la articolul 19 punctul 8 din RTV, în temeiul căreia un raport de muncă încetează, în principiu, atunci când salariatul a împlinit vârsta de pensionare aplicabilă, are incidență asupra condițiilor în care o persoană este concediată. Nici considerentul (14) al directivei, în conformitate cu care directiva nu aduce atingere dispozițiilor naționale de stabilire a vârstei de pensionare, nu poate fi opus aplicării directivei. Acest considerent indică numai că directiva nu afectează competența statelor membre de a stabili vârsta de pensionare. Prin urmare, acesta nu împiedică aplicarea directivei în cazul unor măsuri naționale care reglementează condițiile în care încetează un contract de muncă atunci când salariatul împlinește vârsta normală de pensionare [16].

B — *Cu privire la dispoziția relevantă din Directiva 2000/78*

33. În decizia sa, instanța de trimitere face referire numai la articolul 1 și la articolul 2 alineatul (1) din directivă. În această privință, trebuie să se constate, mai întâi, că o normă precum cea prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV constituie un tratament diferențiat direct pe motive de vârstă în sensul

15 — Hotărârea Curții din 27 martie 1963, Da Costa și alții (28/62-30/62, Rec., p. 59), și Hotărârea din 3 martie 1994, Eurico Italia și alții (C-332/92, C-333/92 și C-335/92, Rec., p. I 711, punctul 15). Se poate ridica totuși problema dacă o instanță națională de ultim grad de jurisdicție este întotdeauna obligată, în conformitate cu articolul 234 CE, să sesizeze Curtea și dacă Curtea răspunde la întrebarea preliminară printr-o ordonanță.

16 — A se vedea Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 5, punctele 42-47).

articolului 1 și al articolului 2 alineatul (1) litera (a) din directivă; astfel, în temeiul acestei norme, raportul de muncă al reclamantei încetează atunci când aceasta împlinește vârsta normală de pensionare de 65 de ani. Aceasta suferă astfel un tratament mai puțin favorabil, legat în mod direct de vârsta sa, decât un salariat care nu a împlinit încă această vârstă [17].

34. Articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă prevede, cu toate acestea, 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, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Instanța de trimitere nu a menționat în mod expres această dispoziție în cadrul întrebărilor preliminare. Întrucât, pe fond, întrebările adresate vizează totuși această dispoziție, acestea trebuie interpretate în sensul că urmăresc să obțină o interpretare a articolului 6 alineatul (1) din directivă.

VII — Cu privire la prima întrebare preliminară

35. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere precizează că articolul 10 a treia teză din AGG, în versiunea sa aplicabilă faptelor în cauză, nu mai menționează exemple care să autorizeze expres stipularea, printr-un contract colectiv, a unei limite de vârstă normală de pensionare. În această privință, instanța adaugă că într-o versiune anterioară articolului 10 a treia teză din AGG menționa în mod expres un astfel de exemplu la punctul 7. Or, de la abrogarea acestui punct 7, articolul 10 a treia teză din AGG nu mai conține exemple în acest sens. Pornind de la această interpretare a articolului 10 a treia teză din AGG, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă este compatibil cu articolul 6 alineatul (1) din directivă ca partenerii sociali să stabilească, printr-un contract colectiv, o limită de vârstă normală de pensionare precum cea prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV, deși articolul 10 a treia teză din AGG nu mai autorizează expres acest lucru.

A — *Argumentele părților*

36. Reclamanta, pârâta, guvernul german și Comisia arată că articolul 10 a treia teză punctul 7 din AGG, în prezent abrogat, nu priveau limita de vârstă normală de pensionare. Acest punct instituia o dispoziție prin care salariații mai vârstnici beneficiau de o protecție specifică împotriva concedierilor. Or, o limită de vârstă precum cea prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV nu reglementează rezilierea contractului pe calea concedierii, ci îi stabilește un termen. Acest tip de

17 — A se vedea Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 5, punctul 51), Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 6, punctul 33 și următoarele) și Hotărârea Petersen (citată la nota de subsol 7, punctul 34 și următoarele).

situație intră sub incidența articolului 10 a treia teză punctul 5 din AGG, care este încă în vigoare. Instanța de trimitere nu și-ar fi exprimat punctul de vedere cu privire la această din urmă dispoziție.

37. În opinia guvernului german, a reclamantei și a pârâtei, prima întrebare preliminară nu ar fi admisibilă, pentru motivul că argumentele instanței de trimitere privind articolul 10 a treia teză punctul 7 din AGG nu ar avea incidență asupra soluționării litigiului. Guvernul german consideră că prima întrebare preliminară ar fi de asemenea inadmisibilă pentru motivul că instanța de trimitere nu ar fi analizat articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG, determinant pentru soluționarea litigiului.

38. În privința fondului, pârâta, guvernele tuturor statelor membre care au participat în procedură, precum și Comisia consideră că acordul, exprimat printr-un contract colectiv, asupra unei limite de vârstă normală de pensionare ar fi compatibil cu articolul 6 alineatul (1) din directivă. Pârâta face trimitere la considerentul (36) al directivei, din care reiese că transpunerea acesteia poate fi încredințată partenerilor sociali. Guvernul german arată că punctele articolului 10 a treia teză din AGG nu ar constitui decât exemple. Din acest motiv, un tratament diferențiat pe motive de vârstă s-ar putea de asemenea întemeia pe dispoziția generală de la articolul 10 prima și a doua teză din AGG, ce reia condițiile generale de la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă. Potrivit guvernului german, transpunerea directivei s-ar putea de asemenea realiza printr-o dispoziție generală, la care se va putea recurge ulterior în cadrul unui contract colectiv sau al unui raport de muncă individual.

39. Reclamanta consideră că acest demers nu este conform cu articolul 6 alineatul (1) din directivă. Un contract colectiv nu ar constitui un mijloc corespunzător pentru a realiza obiectivele legitime în sensul articolului 6 alineatul (1) din directivă. Dimpotrivă, ar reveni legiuitorului național sarcina de a defini el însuși ce tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare. În plus, AGG nu evidențiază în mod expres obiectivele urmărite. Prin urmare, controlarea acestor obiective nu ar fi posibilă.

B — *Apreciere*

1. Cu privire la admisibilitate

40. Instanța de trimitere declară că articolul 10 a treia teză din AGG nu mai vizează în mod expres limitele de vârstă normală de pensionare. Având în vedere modul de redactare neechivoc al articolului 10 a treia teză punctul 5 din AGG, aflat încă în vigoare, considerăm că această interpretare nu poate fi acceptată [18]. Totuși, în cadrul procedurilor trimiterii preliminare în temeiul articolului 234 CE, există o relație de cooperare între instanțele naționale și Curte, în cadrul căreia instanțele naționale sunt singurele competente să interpreteze și să aplice dreptul național [19]. Prin urmare, Curtea nu este competentă să controleze interpretarea dispozițiilor naționale efectuată de instanța de trimitere.

41. O limită este, desigur, atinsă atunci când întrebarea preliminară este în mod vădit lipsită de relevanță pentru soluționarea litigiului [20]. Având în vedere declarațiile instanței de trimitere cu privire la articolul 10 a treia teză din AGG, nu putem totuși considera că aceasta este situația în speță. Prin răspunsul la prima întrebare preliminară, Curtea va avea, în plus, posibilitatea de a furniza instanței de trimitere indicații cu privire la interpretarea articolului 6 alineatul (1) din directivă. Prin urmare, prima întrebare preliminară este admisibilă.

2. Cu privire la compatibilitatea cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78

42. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă este compatibil cu articolul 6 alineatul (1) din directivă ca partenerii sociali să convină, printr-un contract colectiv, asupra unei clauze privind vârsta normală de pensionare, cu toate că niciunul dintre exemplele furnizate la articolul 10 a treia teză din AGG nu autorizează aceasta.

43. Pentru a furniza instanței de trimitere un răspuns util în vederea litigiului cu a cărui soluționare este sesizată, considerăm oportun să facem mai întâi câteva precizări cu privire la identificarea normelor naționale din care ar putea decurge competența specifică acordată partenerilor sociali de a stabili limite de

18 — O posibilă explicație ar putea fi aceea că, la nota de subsol 1 a deciziei sale, instanța de trimitere definește termenul „Senioritätsregelung" („normă privind vârsta") într-un mod foarte general, drept normă care diferențiază în funcție de caracteristica „vârstă". În schimb, autorii citați de instanța de trimitere la paginile 30 și 31 din decizia de trimitere par să fi utilizat acest termen pentru a desemna exclusiv norme în materie de concediere.

19 — Hotărârea Curții din 4 decembrie 2008, Jobra (C-330/07, Rep., p. I-9099, punctul 17 și jurisprudența citată).

20 — Hotărârea Curții din 25 martie 2004, Karner (C-71/02, Rec., p. I-3025, punctul 21), și Hotărârea din 1 aprilie 2004, Bellio F.lli (C-286/02, Rec., p. I-3465, punctul 28).

vârstă normală de pensionare printr-un contract colectiv.

a) Dispoziții naționale din care ar putea decurge competența specifică a partenerilor sociali de a stabili limite de vârstă normală de pensionare prin contracte colective

44. Atunci când examinează dacă există o dispoziție de drept intern din care se poate deduce că o astfel de competență a fost conferită partenerilor sociali, instanța de trimitere trebuie în primul rând să ia în considerare toate dispozițiile naționale din care acordarea unei astfel de competențe poate reieși *în mod expres*. În acest context, trebuie menționat că reclamanta, pârâta, guvernul german și Comisia consideră că articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG ar fi în mod evident relevant.

45. Presupunând că prima întrebare nu a rămas deja fără obiect în urma acestei observații, trebuie adăugat că articolul 6 alineatul (1) din directivă nu impune legiuitorului național să reglementeze printr-o *unică* lege tratamentele diferențiate pe motive de vârstă care nu trebuie considerate discriminări. Prin urmare, pentru a identifica o competență de a stabili, printr-un contract colectiv, limite de vârstă normală de pensionare, conferită partenerilor sociali de către statul membru, instanța națională nu este limitată numai la cercetarea AGG.

46. Nici dreptul național nu pare să se opună acestui fapt. Potrivit declarațiilor guvernului german, exemplele enumerate la articolul 10 a treia teză din AGG nu ar avea un caracter exhaustiv. Acordarea unei competențe specifice poate, prin urmare, să rezulte și din alte legi. În decizia sa, instanța de trimitere face referire la o hotărâre a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, denumită în continuare „BAG") din 18 iunie 2008 [21]. În hotărârea menționată, în ceea ce privește situația juridică anterioară intrării în vigoare a AGG, BAG constatase că din articolul 41 din SGB VI decurge o abilitare legislativă specifică de a stabili printr-un contract colectiv limite de vârstă normală de pensionare. În cazul în care instanța de trimitere ar aprecia că articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG nu este relevant, acesteia îi va reveni, prin urmare, obligația de a verifica, în special, dacă o autorizare specifică ar putea eventual decurge de asemenea din articolul 41 din SGB VI.

47. În sfârșit, articolul 6 alineatul (1) din directivă nu impune ca o condiție faptul că

21 — A se vedea paginile 14-29 din decizia de trimitere.

justificarea cauzei pentru care o limită de vârstă normală de pensionare nu trebuie considerată o discriminare pe motive de vârstă trebuie de asemenea să reiasă în mod expres din dispoziția națională care autorizează stipularea de clauze referitoare la vârsta normală de pensionare prin contracte colective. În lipsa unei precizări a reglementării naționale în cauză în ceea ce privește obiectivul urmărit, trebuie ca alte elemente, deduse din contextul general al măsurii respective, să permită identificarea obiectivelor pe care se întemeiază aceasta din urmă în scopul exercitării unui control jurisdicțional cu privire la legitimitatea sa, precum și cu privire la caracterul corespunzător și necesar al mijloacelor utilizate pentru realizarea acestora [22].

48. În cazul în care instanța de trimitere ar constata astfel că o dispoziție de drept intern, precum articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG sau articolul 41 din SGB VI, abilitează partenerii sociali să stabilească limite de vârstă normală de pensionare prin intermediul contractelor colective, însă această justificare nu reiese în mod expres din respectiva dispoziție, instanța va trebui să ia în considerare contextul general al dispoziției menționate. Justificarea poate decurge în special din expunerea de motive. Nu este vorba în mod necesar de expunerea de motive a legii în care figurează dispoziția în cauză. Într-un caz precum cel de față, în care legea a interzis pentru o anumită perioadă stabilirea prin contracte colective a unor limite de vârstă normală de pensionare, pentru a o autoriza ulterior din nou, aceasta fiind și în prezent permisă, justificarea poate rezulta în special din expunerea de motive a legii prin care această interdicție a fost înlăturată.

49. Având în vedere informațiile cu privire la dreptul național furnizate de instanța de trimitere în decizia sa, trebuie să se considere în mod rezonabil că aceasta va putea, ținând seama de indicațiile de mai sus, să identifice o abilitare legislativă specifică a partenerilor sociali de a stabili printr-un contract colectiv limite de vârstă normală de pensionare.

50. Prin urmare, nu este necesar să se examineze, în prezenta cauză, aspectul dacă stipularea de limite de vârstă normală de pensionare prin intermediul unor contracte colective ar putea fi de asemenea conformă cu articolul 6 alineatul (1) din directivă, în ipoteza în care legea națională nu ar prevedea o competență specifică în acest sens.

22 — A se vedea Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 5, punctul 57), Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 6, punctul 45) și Hotărârea Petersen (citată la nota de subsol 7, punctul 40).

b) Indicații suplimentare privind punerea în aplicare a directivei de către partenerii sociali

i) Transpunerea de către partenerii sociali în temeiul articolului 18 din directivă

51. Prin urmare, exclusiv pentru motive de exhaustivitate, vom reaminti că, în temeiul articolului 18 primul paragraf din directivă, punerea în aplicare a acesteia poate fi încredințată de asemenea partenerilor sociali.

52. Prima condiție, menționată în mod expres, a unei astfel de puneri în aplicare este formularea unei cereri comune de către partenerii sociali. Prin urmare, ar reveni instanței de trimitere obligația de a verifica dacă, în speță, o astfel de cerere a fost prezentată.

53. A doua condiție expresă este ca statele membre să ia toate măsurile necesare care să le permită să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de directivă. Prin urmare, ar reveni instanței de trimitere obligația de a controla dacă o dispoziție precum articolul 10 prima și a doua teză din AGG garantează acest lucru într-o măsură suficientă [23].

54. În al treilea rând, s-au exprimat îndoieli cu privire la competența partenerilor sociali de a transpune de asemenea articolul 6 alineatul (1) din directivă. Această poziție se întemeiază pe calitatea de obiective de interes general pe care trebuie să o aibă obiectivele legitime. Stabilirea obiectivelor de interes general ar face parte din domeniul politic și ar fi, prin urmare, de competența statului membru [24].

55. Cel puțin într-un caz precum cel în discuție în prezenta cauză, aceste îndoieli nu ne par justificate. Trebuie observat, mai întâi, că modul de redactare a articolului 18 primul paragraf din directivă nu limitează posibilitatea unei puneri în aplicare de către partenerii sociali a unor anumite dispoziții din directivă. Prin urmare, o transpunere a articolului 6 alineatul (1) din directivă de către partenerii sociali nu este exclusă în mod expres. Independent de problema temeiniciei acestor îndoieli cu privire la o punere în aplicare a articolului 6 alineatul (1) din directivă care s-ar realiza exclusiv prin intermediul unor contracte colective, acestea nu ne par concludente în speță. Trebuie să se facă distincție între stabilirea unui obiectiv legitim și invocarea unui obiectiv legitim deja stabilit de legiuitorul național. În măsura în care legiuitorul național a definit deja obiectivul legitim și a indicat mijloacele pentru realizarea acestuia,

23 — Nu dorim să aprofundăm aici această problemă și facem trimitere la punctele 101-107 din prezentele concluzii.

24 — A se vedea Wiedemann, H., Thüsing, G., „Der Schutz älterer Arbeitnehmer und die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2002, p. 1234 și urm., p. 1238, Bros, C., în Däubler, W., Bertzbach, M., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, Nomos, 2007, „§ 10", punctul 6.

nu considerăm că posibilitatea invocării acestuia de către partenerii sociali este exclusă [25].

ii) Contract colectiv încheiat în temeiul unei „simple” dispoziții generale

56. În schimb, în lipsa unei cereri comune a partenerilor sociali în sensul articolului 18 din directivă, considerăm că este incompatibil cu articolele 6 și 18 din directivă faptul că legiuitorul național se limitează la a reitera condițiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă într-o dispoziție generală și face trimitere la punerea în aplicare de către partenerii sociali în temeiul acestei „simple” dispoziții generale. În acest caz, într-adevăr, nu ar exista o transpunere suficientă a articolului 6 alineatul (1) din directivă de către statul membru. Articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă impune statului membru să *prevadă* care sunt tratamentele diferențiate pe motive de vârstă care nu constituie o discriminare. Prin urmare, articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă conferă în primul rând statelor membre sarcina de a identifica tratamentele diferențiate care nu constituie o discriminare. Reiese din condițiile menționate la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă că tratamentele diferențiate astfel prevăzute trebuie să fie justificate în mod obiectiv. În cazul în care un stat membru preia în mod global condițiile potrivit cărora acest tip de tratament diferențiat poate fi justificat, acest lucru nu este suficient pentru a însemna că acestea au fost *prevăzute* de statul membru. În plus, în acest caz nu este posibil, cel puțin în lipsa unei cereri comune a partenerilor sociali, nici să se facă trimitere la punerea în aplicare de către partenerii sociali și la libertatea negocierii colective. Într-adevăr, articolul 18 din directivă impune în mod expres existența unei astfel de cereri pentru ca punerea în aplicare a directivei să poată fi încredințată partenerilor sociali.

3. Concluzie

57. În concluzie, trebuie reținut că o limită de vârstă normală de pensionare, stabilită prin intermediul unui contract colectiv, poate fi conformă cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 în primul rând în cazul în care partenerii sociali au fost abilitați în mod specific printr-o dispoziție națională care îndeplinește cerințele articolului 6 alineatul (1) din directivă. Acest tip de dispoziție națională poate îndeplini de asemenea condițiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) din directivă atunci când cauzele care justifică împrejurarea că o limită de vârstă normală de pensionare nu trebuie considerată o

25 — În acest caz, partenerii sociali ar trebui totuși, în general – astfel cum este *a priori* cazul în speță – să fi fost abilitați în mod specific de statul membru. Se pune atunci problema dacă articolul 6 alineatul (1) din directivă nu a fost deja transpus de către statul membru. Cu privire la această problemă, a se vedea punctul 109 și urm. din prezentele concluzii.

discriminare pe motive de vârstă nu reies în mod expres din dispoziția respectivă. Atunci când justificarea nu este indicată în mod expres, aspectul decisiv este de a ști dacă alte elemente, deduse din contextul general al dispoziției în cauză, permit identificarea obiectivului pe care se întemeiază dispoziția, precum și dacă aceste elemente sunt suficient de concrete pentru a permite un control al caracterului justificat în mod obiectiv.

58. Pe de altă parte, o limită de vârstă normală de pensionare stabilită prin intermediul unui contract colectiv poate fi de asemenea conformă cu directiva în cazul în care sunt întrunite condițiile pentru a încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a directivei în temeiul articolului 18 primul paragraf din aceasta, condiții din care face parte în special cererea comună a partenerilor sociali.

stipulată în contractul colectiv este declarată ulterior ca fiind de aplicabilitate generală. În acest context, instanța de trimitere declară că dispoziții referitoare la vârsta normală de pensionare se aplică de mai mulți ani în Germania în raporturile de muncă ale practic tuturor lucrătorilor, indiferent de situația economică, socială și demografică și de situația concretă înregistrată pe piața muncii.

VIII — Cu privire la celelalte întrebări preliminare

59. Prin intermediul celorlalte întrebări preliminare, instanța de trimitere urmărește să se stabilească dacă este compatibil cu articolul 6 alineatul (1) din directivă faptul că o reglementare națională autorizează un stat, partenerii sociali și părțile la un contract individual de muncă să stabilească o limită de vârstă normală de pensionare, atunci când partenerii sociali stabilesc, în temeiul acestei reglementări, printr-un contract colectiv o astfel de limită de vârstă și dispoziția referitoare la vârsta normală de pensionare astfel

60. Este necesar să se considere în mod rezonabil că instanța de trimitere, având în vedere indicațiile furnizate mai sus, va analiza articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG sau articolul 41 din SGB VI ca o autorizare legislativă specifică de a stabili limite de vârstă normală de pensionare. În această privință, trebuie să se constate că dispoziția națională descrisă de instanța de trimitere în termeni abstracți în cea de a doua întrebare preliminară concordă în cea mai mare parte cu aceste dispoziții. Prin urmare, pentru a furniza instanței de trimitere un răspuns util la celelalte întrebări preliminare adresate, vom porni, în continuare, de la principiul că se are în vedere o dispoziție națională precum articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG sau articolul 41 din SGB VI.

A — *Cu privire la admisibilitate*

61. Potrivit guvernului irlandez, aceste întrebări preliminare nu ar fi admisibile. Pe de o parte, nu ar fi vorba de probleme de interpretare, ci de aplicare a directivei. Pe de altă parte, competența de interpretare a Curții ar fi limitată în ceea ce privește articolul 6 din directivă.

62. Aceste obiecții trebuie să fie respinse.

63. Este adevărat că, în cadrul relației de cooperare care este instituită prin articolul 234 între Curte și instanțele naționale, numai instanța națională este competentă să aplice dreptul comunitar. În schimb, Curtea este competentă să răspundă problemelor de interpretare a articolului 6 din directivă cu care se confruntă instanța națională în cadrul aplicării acestuia.

64. Este de asemenea adevărat că, în cadrul articolului 6 alineatul (1) din directivă, statele membre dispun de o marjă de apreciere considerabilă [26]. Această marjă de apreciere a statelor membre presupune totuși anumite limite, care pot fi depășite atunci când măsurile sunt vădit disproporționate [27]. Prin urmare, Curtea este competentă să răspundă la întrebări preliminare prin care instanța de trimitere urmărește să se stabilească dacă articolul 6 alineatul (1) din directivă trebuie interpretat în sensul că anumite împrejurări indică o depășire a limitelor acestei marje considerabile de apreciere și, pe cale de consecință, o încălcare a acestei dispoziții. Într-adevăr, acest tip de întrebări vizează obținerea unei interpretări a articolului 6 alineatul (1) din directivă.

B — *Cu privire la obiectul celorlalte întrebări preliminare*

65. Într-un caz precum cel din speță, un posibil demers este acela de a examina numai dacă o normă conținută într-un contract colectiv declarat de aplicabilitate generală,

26 — A se vedea Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 5, punctul 68) și Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 6, punctul 51).

27 — A se vedea Hotărârea Curții din 19 ianuarie 2010, Kücükdeveci (C-555/07, Rep., p. I-365, punctele 37-43). În această hotărâre, Curtea s-a întemeiat, desigur, pe principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă. Curtea pare totuși să considere că Directiva 2000/78, act de drept derivat, poate concretiza acest principiu de drept primar într-un astfel de mod încât acesta se aplică de asemenea în cazuri în care directiva nu poate fi aplicată între particulari. În acest tip de situație, Curtea pare să aplice, în vederea controlului principiului general, condiții care corespund celor din Directiva 2000/78, ceea ce permite să se ajungă la unele concluzii cu privire la interpretarea directivei. Considerăm că soliditatea tezei potrivit căreia un principiu general de drept sau un drept fundamental poate fi concretizat printr-un act de drept derivat astfel încât să se aplice de asemenea, în final, între particulari, chiar dacă actul de drept derivat în sine nu este aplicabil, merită a fi discutată. Nu este necesar ca această discuție să aibă loc în cadrul prezentei cauze, întrucât aplicarea principiului general al dreptului nu produce, în definitiv, efecte.

precum articolul 19 punctul 8 din RTV, este compatibilă cu articolul 6 din directivă. Într-adevăr, această clauză din contractul colectiv este, în definitiv, cea care se află la originea tratamentului diferențiat pe motive de vârstă.

66. Această modalitate de a proceda nu ar ține totuși cont de faptul că, în speță, ne aflăm în prezența a două măsuri diferite. O normă precum articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG sau articolul 41 din SGB VI abilitează, la nivel legislativ, partenerii sociali să stabilească, prin intermediul unui contract colectiv, limite de vârstă normală de pensionare. Chiar dacă, în acest stadiu, nu are încă loc niciun tratament diferențiat direct pe motive de vârstă, dintr-o astfel de reglementare reiese un anumit număr de cerințe și de aprecieri ale legiuitorului național cu privire la obiectivele pe care stipularea și aplicarea unor limite de vârstă normală de pensionare ar trebui să le urmărească. Prin urmare, abilitarea legislativă poate face obiectul unui control în ceea ce privește conformitatea sa cu articolul 6 alineatul (1) din directivă, chiar dacă, în mod obișnuit, acest control va rămâne relativ abstract. Având în vedere că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu va avea loc, în mod concret, decât prin stipularea unei clauze referitoare la vârsta normală de pensionare, precum articolul 19 punctul 8 din RTV, aceasta trebuie să facă de asemenea obiectul unui control de conformitate cu articolul 6 din directivă.

67. În opinia noastră, această din urmă abordare este preferabilă. Un control în două etape permite să se distingă în mod clar între compatibilitatea cadrului legal cu articolul 6 alineatul (1) din directivă, pe de o parte, și conformitatea cu această dispoziție a diferitelor limite de vârstă normală de pensionare prevăzute în contracte colective, pe de altă parte [28]. Considerăm că această distincție este foarte indicată, fie și numai din rațiuni de securitate juridică, dat fiind că lipsa de conformitate a cadrului juridic ar putea avea repercusiuni, dincolo de cazul concret, asupra tuturor limitelor de vârstă normală de pensionare stipulate în contracte colective în Germania.

C — Cu privire la competența conferită de lege partenerilor sociali de a stabili prin contract colectiv limite de vârstă normală de pensionare

68. Astfel cum am arătat mai sus, controlul compatibilității unei dispoziții, precum articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG, cu articolul 6 alineatul (1) din directivă nu are ca

28 — Pe de altă parte, Bayreuther, F., „Altersgrenzen nach der Palacios-Entscheidung des EuGH", *Der Betrieb* 2007, p. 2425 și urm., în special p. 2426, arată în mod corect că această abordare permite un control clar. Koch, E., „Neujustierung des Verhältnisses zwischen EuGH und nationalen Arbeitsgerichten – oder ein Ausrutscher?", *Recht der Arbeit* 2008, p. 238 și urm., în special p. 240, critică de asemenea confuzia între obiectivele unui contract colectiv și ale unei măsuri adoptate la nivel legislativ.

obiect controlarea unei limite de vârstă concrete, ci controlarea competenței conferite de lege partenerilor sociali de a stabili limite de vârstă normală de pensionare.

69. Trebuie observat că a doua întrebare preliminară este formulată în sens foarte larg și acoperă de asemenea ipoteze care nu sunt în mod vădit relevante pentru decizia din prezenta cauză. Cea de a doua întrebare include, astfel, nu numai problema care se ridică în speță, și anume dacă faptul de a încredința partenerilor sociali sau statului [29] competența de a prevedea limite de vârstă normală de pensionare este compatibil cu articolul 6 alineatul (1) din directivă, ci și aspectul dacă această competență ar putea fi conferită în mod valabil părților la un contract individual de muncă. Întrucât această din urmă chestiune este lipsită de orice relevanță pentru prezenta cauză, nu o vom examina în continuare.

70. Controlul conformității cu articolul 6 alineatul (1) din directivă a unei dispoziții legale care conferă partenerilor sociali competența de a stabili prin contract colectiv limite de vârstă normală de pensionare trebuie, în opinia noastră, să cuprindă următoarele etape: în primul rând, instanța de trimitere trebuie să identifice obiectivul urmărit de legiuitor atunci când a conferit această competență (1). În continuare, aceasta va trebui să examineze dacă obiectivul astfel identificat îndeplinește cerințele prevăzute la articolul 6 alineatul (1) din directivă, mai precis dacă este vorba de un obiectiv legitim și dacă este suficient de concret (2). Pe de altă parte, aceasta va trebui să controleze dacă aplicarea unor limite de vârstă normală de pensionare poate reprezenta un mijloc adecvat și necesar pentru realizarea obiectivului sau a obiectivelor legitime identificate. La nivelul abilitării legislative, acest aspect nu va putea fi controlat decât în mod abstract (3). În sfârșit, se pune problema dacă încredințarea acestei competențe partenerilor sociali, astfel cum prevede articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG, este compatibil cu articolul 6 din directivă (4).

1. Cu privire la identificarea obiectivelor urmărite

71. Reclamanta arată că articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG nu menționează în mod expres obiectivele urmărite. Astfel cum am precizat deja mai sus, posibilitatea ca măsura să fie justificată nu este în mod necesar exclusă, deoarece obiectivul urmărit poate decurge de asemenea din elemente deduse din contextul general al măsurii în cauză [30].

29 — Atunci când vizează competența încredințată statului, această întrebare face foarte probabil referire la declarația de aplicabilitate generală.

30 — A se vedea punctul 47 și urm. din prezentele concluzii.

72. Decizia de trimitere face referire la o hotărâre a BAG din 18 iunie 2008. Potrivit acestei hotărâri, legiuitorul german a considerat necesar să reinstituie posibilitatea de a stabili limite de vârstă normală de pensionare prin contract colectiv deoarece continuarea de către salariații în vârstă a activității profesionale după împlinirea vârstei de pensionare are drept efect blocarea accesului la încadrare în muncă a noilor generații de lucrători și deoarece noile angajări, care sunt în general posibile, degrevează piața muncii [31]. Pentru a identifica aceste obiective, BAG s-a întemeiat pe expunerea de motive a legii prin care se reinstituie posibilitatea de a stabili, prin contract colectiv, limite de vârstă normală de pensionare [32].

73. În definitiv, instanța de trimitere este cea căreia îi va reveni sarcina de a determina obiectivele urmărite de o dispoziție precum articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG (sau, dacă este cazul, articolul 41 din SGB VI). Totuși, întrucât instanța de trimitere s-a rezumat la a face trimitere numai la obiectivele identificate de BAG, acestea sunt obiectivele pe care le vom lua în considerare în continuare.

2. Cu privire la condițiile pe care trebuie să le îndeplinească obiectivele

a) Caracterul legitim

74. Instanței de trimitere îi revine totodată sarcina de a verifica dacă obiectivele constatate sunt obiective legitime în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă. Obiectivele identificate de BAG sunt obiective de politică a ocupării forței de muncă și de combatere a șomajului. Astfel cum s-a pronunțat deja Curtea în mai multe rânduri, legitimitatea, în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă, a acestor obiective nu poate fi pusă la îndoială în mod rațional [33].

b) Caracterul suficient de concret

75. În plus, instanța de trimitere va trebui să verifice dacă aceste obiective sunt suficient de concrete pentru a permite un control eficient al caracterului justificat în mod obiectiv al tratamentelor diferențiate pe motive de vârstă utilizate în vederea realizării acestor obiective. Și aici este necesar să ne întemeiem

31 — Paginile 21 și 22 din decizia de trimitere.

32 — Ibidem.

33 — A se vedea Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 5, punctul 64 și urm.) și Hotărârea Petersen (citată la nota de subsol 7, punctul 68).

pe obiectivele identificate de BAG. Astfel, contrar celor susținute de reclamantă, simplul fapt că aceste obiective sunt desprinse din elemente deduse din contextul general al măsurii în cauză nu se opune în mod automat posibilității ca aceste obiective să fie suficient de concrete.

c) Aspectul temporal

76. În sfârșit, nici faptul că legiuitorul german a stabilit obiectivele astfel identificate încă din anul 1994, așadar cu mult înainte de intrarea în vigoare a Directivei 2000/78 și de expirarea termenului de transpunere a acesteia, nu poate fi opus compatibilității acestor obiective. Având în vedere că directivele nu sunt obligatorii pentru statele membre decât în ceea ce privește obiectivul care trebuie realizat, elementul decisiv este acela de a ști dacă respectivele obiective sunt unele legitime în sensul articolului 6 alineatul (1) din directivă, iar nu la ce dată au fost acestea stabilite.

3. Cu privire la caracterul justificat în mod obiectiv

77. În măsura în care, la nivel legislativ, singurul aspect examinat este acela de a ști dacă încredințarea către partenerii sociali a competenței de a stabili prin contract colectiv limite de vârstă normală de pensionare este compatibilă cu articolul 6 alineatul (1) din directivă, caracterul justificat al unei limite de vârstă concrete nu poate fi controlat complet la acest nivel. Totuși, dintr-un cadru legal precum articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG sau articolul 41 din SGB VI reiese de la bun început că legiuitorul german consideră că stipularea prin contracte colective a unor limite de vârstă normală de pensionare și aplicarea acestora sunt în principiu corespunzătoare pentru realizarea obiectivelor de politică de ocupare a forței de muncă și de combatere a șomajului. Această apreciere, care a fost deja efectuată la nivel legislativ, poate fi controlată în ceea ce privește compatibilitatea sa cu articolul 6 alineatul (1) din directivă.

a) Argumentele părților

78. Reclamanta susține că limitele de vârstă legală de pensionare nu intră sub incidența niciuneia dintre situațiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) al doilea paragraf din directivă. Potrivit acesteia, decurge, pe de altă parte, din lucrările pregătitoare ale directivei faptul că aceste limite de vârstă nu sunt conforme cu articolul 6 alineatul (1) din directivă. În plus, reclamanta susține că, în cadrul controlului de proporționalitate întemeiat pe articolul 6 alineatul (1) din directivă, caracterul justificat al unui tratament diferențiat pe motive de vârstă trebuie supus unor cerințe ridicate. În sfârșit, aceasta arată că limitele de vârstă normală de pensionare nu au drept efect crearea de noi locuri de muncă, ci redistribuie locurile de muncă existente în detrimentul salariaților mai vârstnici.

79. Ceilalți participanți la procedură subliniază că statele membre dispun de o marjă de apreciere considerabilă. Potrivit Comisiei, este totuși incoerent faptul că, pe de o parte, legiuitorul german prevede limite de vârstă normală de pensionare și, pe de altă parte, acesta crește vârsta normală de pensionare. Guvernul german precizează că majorarea progresivă a vârstei normale de pensionare și autorizarea unor limite de vârstă normală de pensionare urmăresc obiective politice diferite.

b) Apreciere

i) Cu privire la semnificația exemplelor furnizate la articolul 6 alineatul (1) al doilea paragraf din directivă

80. Trebuie remarcat, în primul rând, că articolul 6 alineatul (1) din directivă nu poate fi interpretat în sensul că pot fi justificate numai tratamentele diferențiate pe motive de vârstă care intră sub incidența uneia dintre situațiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) al doilea paragraf din directivă. Astfel cum reiese din termenul „în special" utilizat de articolul 6 alineatul (1) al doilea paragraf din directivă, lista situațiilor enumerate în acesta nu este exhaustivă. Prin urmare, nu se poate exclude posibilitatea ca tratamente diferențiate care nu corespund niciuneia dintre aceste situații să aibă un caracter justificat, iar acestea trebuie apreciate în raport cu cerințele prevăzute la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă [34].

81. În aceste condiții, argumentul reclamantei în sensul că lista de exemple enumerate în propunerea de directivă prezentată inițial de Comisie includea limitele de vârstă normală de pensionare, însă acest exemplu dispăruse din propunerea modificată, nu este convingător. Astfel, lucrările pregătitoare ale directivei arată că acest exemplu a fost eliminat la inițiativa Parlamentului European. Acesta dorea să evite să dea impresia că respectivul exemplu „a trecut deja cu succes proba justificării obiective" [35]. Parlamentul European a considerat că acest lucru nu este oportun într-un moment în care importanța din punct de vedere social și legal a factorului vârstei se afla în plin proces de recalibrare [36].

82. Totuși, din această eliminare nu se poate deduce că situațiile care nu corespund exemplelor enumerate nu sunt susceptibile să fie justificate în mod obiectiv. Pe lângă textul clar al articolului 6 alineatul (1) al doilea paragraf din directivă, analiza lucrărilor pregătitoare ale acesteia pledează de asemenea împotriva unei astfel de deducții. Astfel, în avizul Comisiei Parlamentului European pentru Libertăți Civile, Justiție și Afaceri Interne s-a avut în vedere înlocuirea criteriilor de justificare obiectivă, astfel cum sunt în final prevăzute la

34 — Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 6, punctul 43).

35 — A se vedea propunerea legislativă a Parlamentului European de la p. 26 din Raportul din 21 septembrie 2000 cu privire la Propunerea de Directivă a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (A5-0264/2000).

36 — Ibidem.

articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă, cu o listă de motive general acceptate de derogare de la interdicția discriminărilor directe pe motive de vârstă. Această abordare a primit aprobarea de principiu a raportorului, însă nu a fost urmată, întrucât acesta avea îndoieli cât privește „existența unui consens social suficient, în contextul acestei abordări, cu privire la inadmisibilitatea limitelor de vârstă” [37].

83. Prin urmare, simpla împrejurare că articolul 6 alineatul (1) al doilea paragraf din directivă nu menționează limitele de vârstă normală de pensionare nu conduce la incompatibilitatea acestuia cu prevederile de la articolul 6 alineatul (1) din directivă. Este important numai aspectul dacă acestea sunt conforme cu condițiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă.

ii) Cu privire la conformitatea limitelor de vârstă normală de pensionare cu articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78

84. Potrivit articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă, statele membre care prevăd tratamente diferențiate pe motive de vârstă sunt obligate să le justifice. Acesta este motivul pentru care vom analiza mai întâi aprecierea efectuată de legiuitorul național. În continuare, vom descrie criteriul aplicabil în vederea controlului întemeiat pe articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă. Vom verifica, în sfârșit, dacă aprecierea efectuată de legiuitorul național îndeplinește criteriul astfel definit al caracterului justificat în mod obiectiv.

— Cu privire la aprecierea efectuată de legiuitorul național

85. În decizia sa, Arbeitsgericht Hamburg face trimitere la motivarea Hotărârii BAG din 18 iunie 2008. Aceasta din urmă a arătat că încetarea raporturilor de muncă pentru motivul atingerii unei limite de vârstă oferă o șansă de a găsi un loc de muncă lucrătorilor mai tineri. Aceasta ar servi de asemenea la degrevarea pieței muncii. Cu excepția perioadelor de ocupare integrală a forței de muncă, locuri de muncă nu ar fi disponibile decât în număr limitat. O limită de vârstă, prin efectul căreia raportul de muncă încetează atunci când salariatul împlinește vârsta care conferă dreptul de a primi pensie pentru limită de vârstă, ar conduce la o repartizare echitabilă a acestor locuri de muncă. Ca urmare a faptului că salariatul care împlinește vârsta de pensionare pierde locul de muncă pe care îl ocupa de mulți ani, li s-ar oferi o șansă de a găsi un loc de muncă altor lucrători, în special lucrătorilor angajați cu fracțiune de normă, care sunt amenințați cu șomajul sau care se află în căutarea unui loc de muncă. Acești lucrători ar avea astfel posibilitatea de a-și constitui ei înșiși o pensie și ar asigura în același timp,

37 — A se vedea avizul Comisiei Parlamentului European pentru libertăți civile, justiție și afaceri interne, loc. cit., p. 54.

prin contribuțiile lor la regimul de pensii obligatorii, finanțarea pensiilor pentru limită de vârstă ale salariaților care au atins limita de vârstă, în măsura în care aceștia din urmă primesc o pensie pentru limită de vârstă în temeiul regimului obligatoriu. Retragerea continuă a salariaților ca urmare a ajungerii la limita de vârstă normală de pensionare ar reprezenta singura cale de a oferi noilor generații de lucrători care intră pe piața muncii posibilitatea de a dobândi experiență profesională la puțin timp după încheierea formării profesionale, care și-ar pierde orice valoare în caz de șomaj prelungit. În plus, o limită de vârstă stabilită prin trimitere la vârsta normală de pensionare ar degreva piața națională a muncii. Datorită securității economice pe care le-o procură pensia pentru limită de vârstă, salariații care părăsesc întreprinderea atunci când împlinesc vârsta normală de pensionare nu ar mai căuta, în general, alt loc de muncă pe piața muncii. Astfel, alți lucrători ar avea posibilitatea de a ocupa locurile de muncă rămase libere în urma pensionărilor pentru limită de vârstă. Chiar dacă nu ar fi angajat un lucrător aflat până atunci în căutarea unui loc de muncă, iar postul ar fi ocupat de un salariat deja angajat în cadrul întreprinderii, piața muncii ar fi degrevată în măsura în care pensionarea pentru limită de vârstă ar permite să se evite riscul ca acest din urmă salariat să își piardă locul de muncă [38].

— Cu privire la intensitatea redusă a controlului

86. În stadiul actual al dreptului comunitar, astfel cum este aplicabil prezentei cauze, statele membre, ca și partenerii sociali, dispun de o amplă marjă de apreciere în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, 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 [39]. Din acest motiv, intensitatea controlului efectuat de Curte în cadrul examinării, în temeiul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă, a aspectului dacă un tratament diferențiat pe motive de vârstă este, în raport cu obiectivul urmărit, corespunzător și necesar, este foarte redusă.

— Cu privire la controlul acestei aprecieri

87. În Hotărârile Palacios de la Villa [40] și Petersen [41], Curtea a declarat că nu pare absurd ca autoritățile unui stat membru să considere că aplicarea unei limite de vârstă, care determină ieșirea de pe piața muncii a celor mai în vârstă lucrători, ar favoriza încadrarea în muncă a celor mai tineri. Față de această abordare, conform căreia aplicarea limitelor de vârstă normală de pensionare nu trebuie privită în mod necesar ca fiind un mijloc

38 — Paginile 19-22 din decizia de trimitere.

39 — A se vedea Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 5, punctul 68) și Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 6, punctul 51).

40 — Citată la nota de subsol 5, punctul 72.

41 — Citată la nota de subsol 5, punctul 70.

nelegal de realizare a obiectivelor de politică a ocupării forței de muncă și de combatere a șomajului, au fost ridicate obiecții în doctrină.

88. Este invocat în primul rând argumentul că teza potrivit căreia limitele de vârstă creează posibilități de angajare pentru lucrătorii mai tineri se întemeiază pe studii economice învechite. Studii mai recente arată că, dimpotrivă, creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă, inclusiv a lucrătorilor mai vârstnici, are un efect pozitiv asupra creșterii economice și, astfel, și asupra încadrării în muncă a lucrătorilor mai tineri [42].

89. Din punct de vedere juridic, această obiecție nu este convingătoare. Potrivit articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă, statele membre sunt obligate să stabilească tratamentele diferențiate pe motive de vârstă care nu constituie discriminări. În materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, statele membre dispun totuși de o marjă de apreciere considerabilă. Din acest motiv, nu este de competența Curții să se substituie legiuitorului național în aprecierea unor probleme atât de complexe. Marja considerabilă de apreciere nu există numai în vederea adoptării deciziei cu privire la obiectivele pe care statele membre doresc să le realizeze în mod concret și la mijloacele pe care doresc să le utilizeze pentru aceasta. În realitate, această marjă include de asemenea o marjă anticipativă și, în cadrul acestei marje anticipative, presupune totodată alegerea studiilor economice pe care se întemeiază legiuitorul național. În aceste împrejurări, a repune în discuție analize macroeconomice ale legiuitorului național invocând rezultatele unor noi studii economice este incompatibil cu marja considerabilă de apreciere a statelor membre și cu rolul Curții.

90. Un alt argument invocat împotriva acestei abordări a Curții este acela că articolul 6 alineatul (1) din directivă trebuie interpretat astfel încât acesta să aibă o „semnificație comunitară autonomă". În măsura în care se ține seama de strategia europeană în materie de încadrare în muncă, se impune constatarea că limitele de vârstă normală de pensionare sunt incompatibile cu această strategie [43].

91. Nici acest argument nu este convingător. Luarea în considerare a liniilor directoare privind ocuparea forței de muncă nu poate avea drept efect faptul că, în cadrul interpretării directivei, limitele de vârstă normală de pensionare ar trebui considerate nelegale, la

42 — Bredt, S., (lucrare citată la nota de subsol 3), p. 195 și urm., cu alte referințe, Temming, F., (lucrare citată la nota de subsol 3), p. 385, Tissandier, H., „L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale", *Revue de jurisprudence sociale* 2008, p. 97 și urm., p. 99, O'Cinneide, C., (lucrare citată la nota de subsol 3), p. 47.

43 — În acest sens, Koch, E., (lucrare citată la nota de subsol 28), p. 240. Bredt, S., (lucrare citată la nota de subsol 3), p. 197 și urm.

fel precum nu se poate deduce din aceste linii directoare o limitare a marjei considerabile de apreciere a statelor membre.

92. În ceea ce privește interpretarea articolului 6 alineatul (1) din directivă, se poate constata, desigur, că în considerentul (7) al directivei se face trimitere la capitolul privind ocuparea forței de muncă introdus în Tratatul de instituire a Comunității Europene și că în considerentul (8) se amintește că, în Liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă în 2000, aprobate de Consiliul European de la Helsinki la 10 și 11 decembrie 1999, Consiliul European a subliniat necesitatea de a acorda o atenție deosebită sprijinirii lucrătorilor în vârstă, pentru ca aceștia să se implice mai mult în viața profesională. Pe de altă parte, considerentul (25) al directivei insistă asupra faptului că interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă.

93. Totuși, nu se poate concluziona că articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă impune ca limitele de vârstă normală de pensionare să fie considerate drept mijloc a cărui utilizare nu ar fi autorizată pentru a urmări obiectivele de politică a ocupării forței de muncă și de combatere a șomajului. Într-adevăr, astfel cum reiese din lucrările pregătitoare ale directivei, amintite mai sus, legiuitorul a renunțat în mod voit să includă la articolul 6 alineatul (1) din directivă [44] o listă exhaustivă a motivelor acceptate de derogare de la interdicția discriminărilor pe motive de vârstă. Dimpotrivă, articolul 6 alineatul (1) din directivă se întemeiază în mod vădit pe o abordare care rezervă în principiu statelor membre competența de a stabili tratamentele diferențiate pe motive de vârstă care nu constituie discriminări, cu condiția totuși ca acestea să poată fi justificate în mod obiectiv. Incompatibilitatea acestei abordări cu o „semnificație comunitară autonomă" reiese cu claritate din considerentul (25), potrivit căruia diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită, așadar, dispoziții specifice „care pot varia în funcție de situația statelor membre".

94. Lucrările pregătitoare și considerentele directivei interzic, prin urmare, ca articolul 6 alineatul (1) din directivă să fie interpretat în sensul că ar conține o normă autonomă privind legalitatea sau nelegalitatea anumitor măsuri. Nelegalitatea unui anumit mijloc nu poate rezulta, prin urmare, decât din controlul caracterului justificat în mod obiectiv al acestuia, care trebuie efectuat în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă și ținându-se cont de marja considerabilă de apreciere a statelor membre.

44 — A se vedea punctul 82 din prezentele concluzii.

95. În sfârșit, nu se poate susține în mod convingător că marja considerabilă de apreciere de care dispunea Republica Federală Germania era, la data în discuție, limitată de Liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă, adoptate în temeiul articolului 128 CE. Deși este adevărat că liniile directoare constituie rezultatul unui acord politic, în măsura în care acestuia nu i-a fost dat un efect obligatoriu sub forma unui act legislativ, respectivele linii directoare nu pot restrânge marja de apreciere a statelor membre [45].

c) Concluzie

96. Prin urmare, în opinia noastră, Curtea s-a pronunțat în mod întemeiat în sensul că, având în vedere marja considerabilă de apreciere a statelor membre, nu pare absurd ca autoritățile unui stat membru să considere că aplicarea unei limite de vârstă poate favoriza încadrarea în muncă a practicienilor mai tineri.

4. Cu privire la transferul de competență către partenerii sociali

97. În sfârșit, trebuie să se verifice dacă faptul de a conferi partenerilor sociali competența de a stabili, prin contract colectiv, limite de vârstă normală de pensionare este compatibil cu directiva.

98. Astfel cum am arătat mai sus [46], această competență le-ar putea fi conferită, pe de o parte, în temeiul articolului 18 primul paragraf din directivă. Acest lucru presupune, printre altele, existența unei cereri comune a partenerilor sociali în acest sens. Nu se cunoaște dacă în speță a fost făcută o astfel de cerere comună.

99. Prin urmare, vom examina în continuare dacă acordarea acestei competențe, astfel cum este prevăzută de articolul 10 prima teză, a doua teză și a treia teză punctul 5 din AGG poate fi compatibilă cu directiva chiar și în lipsa unei cereri a partenerilor sociali în acest sens. Condiția pentru aceasta este, în primul rând, ca statul membru să garanteze de asemenea, în această situație, faptul că vor fi în final respectate condițiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă (a). În al doilea rând, se pune problema dacă o reglementare precum articolul 10 prima teză, a doua teză și a treia teză punctul 5 din AGG poate fi considerată ca fiind o punere în aplicare de către legiuitorul național a articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă și dacă, pe cale de consecință, cererea comună a partenerilor sociali, care,

45 — Krebber, S., în Callies, C., și Ruffert, M., *EUV/EGV*, ediția a treia, 2007, „Art. 128 EG", punctul 6, arată în mod întemeiat că liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă au, în temeiul articolului 128 CE, un efect obligatoriu pe plan politic, însă nu pe plan juridic, dat fiind că statele membre au exclusiv datoria de a ține seama de acestea. Nu rezultă de aici nicio obligație juridică, singura sancțiune prevăzută la articolul 128 alineatul (4) CE pentru ipoteza unei omisiuni de care trebuie să se țină seama fiind faptul că, în domeniu, Comunitatea poate emite recomandări. Ar fi absurd să se sancționeze nerespectarea unei obligații printr-o simplă recomandare fără efect obligatoriu.

46 — A se vedea punctele 51-55 din prezentele concluzii.

conform articolului 18 primul paragraf din directivă, este o condiție a punerii în aplicare de către partenerii sociali, nu mai este necesară (b).

a) Cu privire la garantarea respectării condițiilor prevăzute la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă

100. Potrivit unei jurisprudențe constante, statele membre trebuie să garanteze că rezultatele impuse de o directivă sunt de asemenea atinse în final, în cazul în care aceste state implică partenerii sociali la punerea în aplicare a directivei [47].

101. În cadrul aprecierii conformității acestui tip de reglementare cu articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă, trebuie să se ia mai întâi în considerare faptul că, prin conferirea unor astfel de competențe partenerilor sociali, legiuitorul german urmărea obiective legitime în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă și că, pentru a le realiza, acesta a optat pentru un anumit mijloc, mai exact aplicarea limitelor de vârstă normală de pensionare, a cărui utilizare nu poate fi considerată necorespunzătoare. Competența de care dispun partenerii sociali în temeiul unei dispoziții precum articolul 10 prima teză, a doua teză și a treia teză punctul 5 din AGG este astfel redusă numai la deciziile de a stabili sau de a nu stabili limite de vârstă normală de pensionare pentru sectorul economic vizat și de a stabili modalitățile acestora în cadrul trasat de lege.

102. În favoarea conformității transferului unei astfel de competențe limitate cu articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă pledează faptul că acesta permite partenerilor sociali să utilizeze, cu o flexibilitate importantă, mecanismul limitelor de vârstă și să țină în mod corect seama, datorită cunoștințelor pe care le-au dobândit cu privire la sectorul economic respectiv, de caracteristicile proprii locurilor de muncă în cauză [48]. Acest demers permite astfel exercitarea deplină a dreptului fundamental de liberă negociere colectivă, care este recunoscut de asemenea la nivel comunitar [49].

103. O dispoziție precum articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG nu ar fi totuși

47 — Hotărârea Curții din 10 iulie 1986, Comisia/Italia (235/84, Rec., p. 2291, punctul 22), Hotărârea Curții din 8 iulie 1999, Fernández de Bobadilla (C-234/97, Rec., p. I-4773, punctul 19), și Hotărârea Curții din 18 decembrie 2008, Ruben Andersen (C-306/07, Rep., p. I-10279, punctul 26).

48 — A se vedea Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 5, punctele 70 și 74).

49 — Cu privire la dreptul fundamental de liberă negociere colectivă, a se vedea Concluziile pe care le-am prezentat la 14 aprilie 2010 în cauza Comisia/Germania (C-271/08, aflată pe rolul Curții, punctul 204), precum și modul de redactare a articolului 6 din Carta socială europeană, a articolului 6 din Carta socială europeană revizuită, a punctului 12 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor și a articolului 28 din Carta drepturilor fundamentale.

conformă cu articolul 6 alineatul (1) din directivă dacă, în cadrul exercitării competenței lor limitate, partenerii sociali nu ar fi obligați să țină seama de aspectul dacă, în sectorul lor economic, condițiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă sunt într-adevăr îndeplinite și, prin urmare, să verifice dacă o limită de vârstă normală de pensionare este justificată în mod obiectiv în raport cu obiectivul urmărit.

104. În această privință, guvernul german arată că, deși exemplul menționat la articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG ar fi aplicabil, ar trebui totuși să se verifice dacă sunt întrunite condițiile generale prevăzute la articolul 10 prima și a doua teză din AGG [care corespund condițiilor unei justificări obiective în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă]. Prin urmare, o limită de vârstă normală de pensionare stipulată într-un contract colectiv ar putea fi supusă unui control judiciar pentru a verifica respectarea condițiilor privind justificarea obiectivă. Acest fapt ar decurge din modul de redactare a articolului 10 a treia teză din AGG, potrivit căruia tratamentul diferențiat în mod justificat *se poate referi în special* la exemplele menționate la diferitele puncte ale acestei dispoziții.

105. Pentru redactarea articolului 10 a treia teză din AGG, legiuitorul german ar fi recurs la tehnica legislativă consacrată în dreptul național a „exemplului-tip" („Regelbeispiel"). Aceasta înseamnă că întrunirea condițiilor de la punctul 5 ar indica faptul că sunt *a priori* îndeplinite condițiile generale prevăzute la articolul 10 prima și a doua teză din AGG. Totuși, chiar și atunci când condițiile din exemplul menționat la punctul 5 sunt îndeplinite, trebuie să se verifice dacă sunt întrunite condițiile generale prevăzute la articolul 10 prima și a doua teză din AGG. Indiciul reprezentat de menționarea exemplului de la punctul 5 ar putea fi respins în cadrul acestei examinări. Orice practician al dreptului va ști că trebuie totuși să fie de asemenea verificate condițiile prevăzute la articolul 10 prima și a doua teză din AGG [care corespund condițiilor privind o justificare obiectivă, în temeiul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă].

106. Afirmațiile guvernului german nu sunt, în opinia noastră, lipsite de pertinență. În primul rând, această interpretare a articolului 10 a treia teză din AGG are de asemenea

susținători în doctrina germană [50]. În al doilea rând, utilizarea termenului „poate" la articolul 10 a treia teză din AGG nu se poate explica numai prin caracterul neexhaustiv al listei de exemple. Într-adevăr, acest caracter este deja exprimat prin folosirea termenului „în special" în cadrul aceleiași dispoziții.

107. În final, va reveni instanței de trimitere obligația de a decide cu privire la interpretarea articolului 10 a treia teză punctul 5 din AGG. Totuși, în opinia noastră, o dispoziție precum articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG nu este în mod necesar incompatibilă cu articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă, întrucât considerăm că, cel puțin, se pretează la o interpretare conformă cu directiva.

108. Aceasta nu înseamnă că am considera că transpunerea directivei efectuată la articolul 10 din AGG nu ridică *in toto* nicio problemă. Astfel cum am menționat deja, pot exista îndoieli cu privire la conformitatea unei astfel de dispoziții cu articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă, în măsura în care s-a susținut că un tratament diferențiat pe motive de vârstă ar putea fi justificat printr-o „simplă" dispoziție generală prevăzută la articolul 10 prima și a doua teză din AGG [51]. Totuși, în prezenta cauză, se pune numai problema conformității cu directiva a exemplului menționat la articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG în legătură cu condițiile instituite de articolul 10 prima și a doua teză din AGG și numai în măsura în care *partenerii sociali* sunt astfel autorizați să stabilească, printr-un contract colectiv, limite de vârstă normală de pensionare.

b) Cu privire la necesitatea unei cereri în temeiul articolului 18 primul paragraf din directivă

109. În sfârșit, se pune problema dacă, într-un caz precum cel din speță, este necesară o cerere comună a partenerilor sociali în temeiul articolului 18 din directivă. Aceasta ar fi situația în cazul în care o limită de vârstă normală de pensionare stabilită printr-un contract colectiv în temeiul articolului 10 a treia teză punctul 5 din AGG ar trebui calificată

50 — A se vedea Bauer, J., Göpfert, B., Krieger, S., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 2008, „§ 10", punctul 25, care arată că, și atunci când exemplul este de aplicare, nu ne putem dispensa de controlul de proporționalitate în cazul concret. Roloff, în *Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht*, actualizată la 1 decembrie 2009, „§ 10", punctul 11, arată că o justificare este posibilă atunci când exemplele se aplică, însă că aceasta nu există în mod necesar. Fuchs, în Bamberger, Roth, *Beck'scher Online-Kommentar BGB*, actualizată la 1 noiembrie 2009, „§ 10 AGG", punctul 2, subliniază că pentru fiecare punct trebuie să se verifice întotdeauna obiectivul legitim, precum și caracterul obiectiv și adecvat al reglementării.

51 — A se vedea, în această privință, punctul 56 din prezentele concluzii.

drept punere în aplicare a directivei de către partenerii sociali.

110. În opinia noastră, trebuie să se răspundă negativ la această întrebare, cel puțin în împrejurări precum cele din prezenta cauză. În primul rând, prin adoptarea articolului 10 prima teză, a doua teză și a treia teză punctul 5 din AGG, legiuitorul național a transpus deja el însuși, în mare parte, articolul 6 alineatul (1) din directivă în ceea ce privește posibilitatea de a stabili limite de vârstă normală de pensionare. Prin exemplul de la articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG, legiuitorul german a prevăzut un caz în care consideră că o anumită diferență de tratament pe motive de vârstă este legală, cu condiția totuși ca aceasta să fie justificată în mod obiectiv în cazul concret [52]. Ca urmare, pe plan calitativ, nu mai poate fi vorba, în opinia noastră, de o punere în aplicare de către partenerii sociali în sensul articolului 18 primul paragraf din directivă. În al doilea rând, în ceea ce privește prezenta cauză, trebuie subliniat că articolul 19 punctul 8 din RTV nu are efect direct pentru că a fost convenit de partenerii sociali, ci pentru că a fost declarat de aplicabilitate generală. Astfel, în cele din urmă, articolul 19 punctul 8 din RTV își datorează aplicabilitatea unei măsuri a statului. Într-o cauză similară, Curtea nu a condiționat conformitatea cu articolul 6 din directivă a unei limite de vârstă stabilite inițial prin intermediul unui contract colectiv, apoi reiterată prin lege, de existența, inițial, a unei cereri a partenerilor sociali [53].

5. Concluzie

111. În concluzie, trebuie să se constate că, în stadiul actual al dreptului comunitar, astfel cum este aplicabil situației de fapt din prezenta cauză, abilitarea legislativă a partenerilor sociali de a stabili, prin intermediul unui contract colectiv, limite de vârstă normală de pensionare, astfel cum se prevede la articolul 10 prima teză, a doua teză și a treia teză punctul 5 din AGG, trebuie să fie considerată ca fiind conformă cu articolul 6 alineatul (1) din directivă, cel puțin în cazurile în care legiuitorul național urmărește, prin acest tip de dispoziții, obiective de politică a ocupării forței de muncă și de combatere a șomajului, cu privire la care impune partenerilor sociali să verifice întotdeauna, înainte de a stabili o astfel de limită de vârstă, dacă aceasta este justificată în mod obiectiv în raport cu aceste obiective și dacă această verificare poate fi supusă unui control judiciar.

52 — În conformitate cu Roloff (lucrare citată la nota de subsol 50), punctul 11, exemplele de reglementare de la articolul 10 a treia teză din AGG sunt cazuri în care legiuitorul exprimă ceea ce consideră a fi legal și ceea ce nu este legal, definind astfel obiectivele legitime.

53 — A se vedea Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 5).

D — *Cu privire la limita de vârstă stabilită la articolul 19 punctul 8 din RTV*

112. O limită de vârstă normală de pensionare, astfel cum a fost prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV, stabilită de partenerii sociali în temeiul unei abilitări legislative precum articolul 10 a treia teză punctul 5 din AGG sau articolul 41 din SGB VI, aplicabil, dacă este cazul, înainte de intrarea în vigoare a AGG, este conformă cu articolul 6 alineatul (1) din directivă dacă partenerii sociali au ținut cont de cerințele acestui din urmă articol. Prin urmare, va reveni instanței de trimitere obligația de a verifica dacă partenerii sociali urmăreau un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă atunci când au convenit această limită de vârstă și dacă aplicarea unei astfel de limite este justificată în mod obiectiv în ceea ce privește sectorul economic în cauză.

1. Cu privire la identificarea obiectivelor urmărite

113. Instanța de trimitere a constatat, în decizia sa, că din articolul 19 punctul 8 din RTV nu reies obiective precise. Astfel cum am menționat deja [54], acest fapt nu exclude în mod necesar o justificare. Este suficient ca obiectivul urmărit să rezulte din elemente deduse din contextul general al măsurii în cauză.

114. În hotărârea BAG din 18 iunie 2008, la care face trimitere Arbeitsgericht Hamburg, BAG a constatat că articolul 19 punctul 8 din RTV urmărea, în primul rând, obiective de politică a ocupării forței de muncă și de combatere a șomajului, în al doilea rând, obiective de planificare a recrutărilor și de gestiune a personalului întreprinderilor și, în al treilea rând, de echilibru în ceea ce privește vârsta personalului întreprinderilor [55]. Organizația patronală care a semnat contractul colectiv a menționat de asemenea aceste obiective.

115. În acest context, trebuie subliniat încă o dată că va reveni instanței de trimitere sarcina de a identifica obiectivele urmărite de articolul 19 punctul 8 din RTV. Întrucât Arbeitsgericht Hamburg s-a limitat la a face trimitere la obiectivele citate anterior, pe care BAG și partenerii sociali le menționaseră de asemenea, ne vom întemeia în continuare analiza pe aceste obiective.

2. Cu privire la condițiile pe care trebuie să le îndeplinească obiectivele

116. În ceea ce privește obiectivele de politică a ocupării forței de muncă și de combatere

54 — A se vedea punctul 47 și urm. prezentele concluzii.

55 — Paginile 16-20 din decizia de trimitere.

a șomajului, legitimitatea acestor obiective nu poate fi pusă la îndoială. În plus, aceste obiective sunt suficient de concrete. Facem trimitere, în această privință, la dezvoltările noastre de mai sus [56]. Faptul că articolul 19 punctul 8 din RTV, în versiunea aplicabilă în prezenta cauză, a fost adoptat în anul 2004, mai precis atunci când termenul de care dispunea Republica Federală Germania pentru a transpune directiva, care expira la 2 decembrie 2006, nu expirase încă, iar AGG nu intrase încă în vigoare, nu se opune calificării obiectivelor urmărite de acesta drept obiective legitime în sensul articolului 6 alineatul (1) din directivă. Astfel cum reiese din cuprinsul articolului 249 al treilea paragraf CE, în temeiul căruia directiva nu este obligatorie pentru statele membre decât în ceea ce privește rezultatul care trebuie atins, este suficient pentru punerea în aplicare a directivei că, prin adoptarea articolului 19 punctul 8 din RTV, partenerii sociali au urmărit un obiectiv care trebuie considerat un obiectiv legitim în sensul articolului 6 din directivă. Nu este necesar ca aceștia să fi stabilit acest obiectiv în mod specific în cadrul transpunerii articolului 6 alineatul (1) din directivă.

117. În schimb, aspectul dacă planificarea angajărilor și gestiunea personalului din întreprinderi, precum și un echilibru în ceea ce privește vârsta personalului din întreprinderi, avute în vedere în mod izolat, constituie de asemenea obiective legitime trebuie, în opinia noastră, să fie supus de către instanța de trimitere unei examinări detaliate. Nu este vorba aici de obiective care fac parte din domeniile de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, prevăzute la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă. Este adevărat că enumerarea de la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă nu este limitativă, astfel cum arată utilizarea termenului „în special". Cu toate acestea, Curtea a subliniat că toate obiectivele prevăzute la primul paragraf al dispoziției menționate posedă un caracter de interes general. Motive pur individuale, care sunt proprii situației angajatorului, cum ar fi, de exemplu, reducerea costurilor sau ameliorarea competitivității, nu pot fi considerate, prin urmare, drept obiective legitime în sensul dispoziției menționate [57]. Considerăm că structura angajărilor și a personalului unei întreprinderi, precum și un echilibru în ceea ce privește vârsta personalului din întreprinderi fac parte, cel puțin *prima facie*, din această categorie de motive individuale [58]. Va reveni totuși instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă, prin intermediul acestor obiective, nu sunt urmărite eventual alte obiective care pot fi considerate ca având un caracter de interes general.

3. Cu privire la urmărirea mai multor obiective care nu sunt toate legitime

118. Într-un caz precum cel din prezenta cauză, în care partenerii sociali urmăreau mai

56 — A se vedea punctul 74 și urm. din prezentele concluzii.

57 — Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 6, punctul 46).

58 — În acest sens, Roloff (lucrare citată la nota de subsol 50), punctul 11, care observă că acest tip de obiective vizează, în final, să nu mai trebuiască să fie angajați lucrători având o anumită vârstă.

multe obiective atunci când au stabilit limita de vârstă normală de pensionare, dintre care nu toate pot fi calificate, în mod clar, drept obiective legitime în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă, este suficient ca tratamentul diferențiat pe motive de vârstă să fie justificat în raport cu *un* obiectiv legitim. Astfel, Curtea nu a exprimat nicio rezervă cu privire la faptul că, în urmărirea obiectivelor legitime menționate, o normă națională recunoaște un anumit grad de flexibilitate angajatorilor [59].

4. Cu privire la caracterul justificat în mod obiectiv

119. Instanța de trimitere va trebui să verifice, în continuare, dacă articolul 19 punctul 8 din RTV este justificat în mod obiectiv prin aceste obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă și de combatere a șomajului.

a) Cu privire la aprecierea efectuată de partenerii sociali

120. Organizația patronală care a semnat contractul colectiv a declarat în fața instanței de trimitere că partenerii sociali procedaseră la o echilibrare între interesele lucrătorilor, în sensul continuării raporturilor de muncă, și cele ale angajatorului, în sensul încetării acestora. Sindicatul care a semnat contractul colectiv ar fi ținut seama de interesul economic legitim al lucrătorilor de a-și asigura mijloacele de subzistență, precum și de interesul de a se realiza pe plan profesional continuându-și activitatea profesională după împlinirea vârstei de 65 de ani. Pe de altă parte, acesta luase în considerare faptul că, atunci când lucrătorii împlineau vârsta normală de pensionare, mijloacele de subzistență le erau în principiu asigurate de pensia pentru limită de vârstă și că o limită de vârstă normală de pensionare avea drept efect ameliorarea considerabilă a posibilităților de angajare și de carieră ale noilor generații de lucrători. Organizația patronală semnatară a contractului colectiv luase în considerare nevoia de a putea planifica, în mod corespunzător și previzibil, gestiunea personalului și recrutările în vederea stabilirii unui echilibru în ceea ce privește vârsta personalului din întreprindere. Obiectivele legiuitorului în materie de politică a ocupării forței de muncă și a pieței muncii, astfel cum sunt exprimate la articolul 41 din SGB VI, fuseseră de asemenea luate în considerare. În plus, cu ocazia fiecărei renegocieri a contractului colectiv, precum cea din anul 2004, partenerii sociali reexaminaseră diferitele dispoziții cu privire la situația socială, demografică și la situația în materie de politică pe piața muncii, pentru a stabili dacă și în ce măsură era necesar ca acestea să fie modificate. În urma acestei aprecieri reieșise că limita de vârstă stabilită la articolul 19 punctul 8 din RTV era încă justificată [60].

59 — Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 6, punctul 46).

60 — A se vedea răspunsul organizației patronale la cererea de informații din partea instanței de trimitere, anexa 5 la observațiile pârâtei.

b) Cu privire la examinarea aprecierii

121. Instanța de trimitere va trebui să examineze dacă această apreciere îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă. În acest scop, instanța va trebui să țină seama de marja considerabilă de apreciere de care dispun partenerii sociali în stadiul actual al dreptului comunitar [61]. În plus, în opinia noastră, trebuie să se considere în principiu că, la momentul încheierii unui contract colectiv, drepturile lucrătorilor și, prin urmare, și ale lucrătorilor mai vârstnici sunt luate în considerare de sindicatul care încheie acest contract colectiv.

122. În decizia sa, instanța de trimitere a enumerat o serie de împrejurări speciale, de drept și de fapt, care o fac să pună la îndoială caracterul justificat în mod obiectiv al articolului 19 punctul 8 din RTV. Din acest motiv, vom examina în continuare dacă articolul 6 alineatul (1) din directivă trebuie interpretat în sensul că o limită de vârstă normală de pensionare prevăzută într-un contract colectiv, precum articolul 19 punctul 8 din RTV, poate fi considerată, în prezența acestui tip de împrejurări speciale, ca nefiind justificată în mod obiectiv.

61 — Citată la nota de subsol 5, punctul 68.

i) Utilizare constantă a limitelor de vârstă normală de pensionare

123. Instanța de trimitere arată, mai întâi, că limita de vârstă de 65 de ani este utilizată în sectorul serviciilor de curățenie a clădirilor de mulți ani și fără să fi suferit modificări. Aceasta declară că nu este în măsură să constate nici cea mai mică influență asupra situației înregistrate pe piața muncii sau asupra evoluției conjuncturii economice și sociale. În opinia acesteia, limita de vârstă nu este utilizată pentru a soluționa situații speciale concrete sau pentru a le atenua.

— Argumentele părților

124. Potrivit reclamantei și Comisiei, acest fapt conduce la incompatibilitatea articolului 19 punctul 8 din RTV cu articolul 6 din directivă. Comisia pune la îndoială afirmația organizației patronale semnatare a contractului colectiv, potrivit căreia partenerii sociali au reexaminat în mod sistematic, la fiecare renegociere a contractului colectiv, diferitele dispoziții cu privire la situația politică, economică, socială, demografică și la cea în materie de politică pe piața muncii. Nu ar

exista suficiente afirmații generale pentru a demonstra că obiectivul măsurii este acela de a justifica o derogare de la principiul nediscriminării.

125. În opinia pârâtei, a guvernului german și a guvernului Regatului Unit, articolul 19 punctul 8 din RTV este conform cu articolul 6 din directivă. Pârâta invocă faptul că, potrivit informațiilor furnizate de părțile la contractul colectiv în cauză, această normă constituie rezultatul unei puneri în balanță a intereselor lucrătorilor și a celor ale angajatorilor. Partenerii sociali se află în posesia informațiilor necesare cu privire la sectorul în cauză. Potrivit pârâtei, acest lucru le permite să țină seama în mod corect de caracteristicile proprii locurilor de muncă în cauză. Pârâta observă, pe de altă parte, că în sectoarele de activitate în care sunt încadrate persoane necalificate șomajul atins cote foarte ridicate. Din acest motiv, declară aceasta, părțile la contractul colectiv au considerat că nu este necesar să modifice articolul 19 punctul 8 din RTV. Guvernul german pune la îndoială constatările instanței de trimitere potrivit cărora limitele de vârstă normală de pensionare se aplică în Germania indiferent de situația concretă înregistrată pe piața muncii și de conjunctura economică și demografică. Acesta amintește că, între 1 ianuarie 1992 și 31 iulie 1994, limitele de vârstă normală de pensionare prevăzute în contractele colective erau lipsite de efecte. Legiuitorul a ales totuși să modifice această reglementare, pentru motivul că, având în vedere că șomajul afecta de asemenea lucrătorii mai tineri, aceasta era dificil de acceptat pentru cetățeni. Guvernul german adaugă că legiuitorul a menținut această decizie în ultimii 15 ani, în măsura în care șomajul masiv a persistat în toți acești ani și în măsura în care exista un consens politic și social asupra faptului că șomajul atinsese un nivel mult prea ridicat.

126. Potrivit guvernului Regatului Unit, măsurile cu privire la vârsta de pensionare pot fi de asemenea de aplicabilitate generală și se pot aplica pe o perioadă lungă, întrucât pot face parte dintr-un cadru reglementar pentru funcționarea pe termen lung a pieței muncii. Acesta declară că acest tip de norme nu se limitează, prin urmare, la a soluționa o situație specifică. Guvernul Regatului Unit apreciază că modificările prea frecvente riscă, în plus, să creeze incertitudine în rândurile lucrătorilor și angajatorilor. Elementul decisiv ar fi acela că măsurile erau suficient de justificate atunci când au fost adoptate. În plus, măsurile ar reprezenta rezultatul unei negocieri colective. Reprezentanții sindicali au considerat că această normă constituia un element corespunzător de reglementare a pieței muncii.

— Apreciere

Aspecte temporale

127. Referitor la articolul 19 punctul 8 din RTV, trebuie arătat, în ceea ce privește aspectul temporal, că, în anul 2004, la data adoptării dispoziției în cauză, AGG nu intrase încă în vigoare și nici nu expirase termenul de transpunere a directivei (2 decembrie 2006). În speță, articolul 19 punctul 8 din RTV se aplică totuși unor fapte care s-au produs după expirarea termenului de transpunere a Directivei 2000/78.

128. Întrucât a conferi partenerilor sociali competențe în materie nu scutește statele membre de obligația de a transpune directiva, în prezenta cauză este important a ști dacă părțile la contractul colectiv au procedat, înainte de expirarea termenului de transpunere, la o apreciere care să îndeplinească cerințele prevăzute la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă. Totuși, nu este obligatoriu ca această apreciere să fi fost efectuată în cunoștință de cauză în raport cu articolul 6 alineatul (1) din directivă. Este suficient dacă această apreciere îndeplinește pe fond condițiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) din directivă.

129. Va reveni, prin urmare, instanței de trimitere obligația de a examina dacă, atunci când au adoptat articolul 19 punctul 8 din RTV, părțile la contractul colectiv au procedat la o apreciere care să satisfacă cerințele prevăzute la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă.

130. Un aspect diferit îl reprezintă problema privind perioada în care părțile la un contract colectiv care au stabilit deja o limită de vârstă normală de pensionare, conformă cu articolul 6 din directivă, trebuie să reacționeze la modificări intervenite în sectorul economic în cauză. În acest context, trebuie să se ia de asemenea în considerare securitatea juridică. O modificare prea frecventă a contractelor colective este de natură să afecteze încrederea lucrătorilor și a angajatorilor și stabilitatea ordinii juridice. Prin urmare, având în vedere încrederea în stabilitatea ordinii juridice și în principiul libertății negocierii colective, considerăm că este suficient ca, atunci când limitele de vârstă normală de pensionare sunt stabilite printr-un contract colectiv, modificările intervenite să nu fie luate în considerare decât în cadrul următoarelor negocieri. Condiția pentru aceasta este ca totuși să existe, cel puțin pe termen mediu, o posibilitate de a adapta contractul colectiv.

Examinare specifică a sectorului economic în cauză

131. Este adevărat că, în cadrul articolului 6 alineatul (1) din directivă, partenerii sociali

dispun de o marjă considerabilă de apreciere. Luarea în considerare a acestei marje semnificative de apreciere, precum și a libertății negocierii colective nu poate avea totuși drept efect să golească de orice conținut principiul nediscriminării pe motive de vârstă. Astfel, obiectivul articolului 6 alineatul (1) din directivă este acela de a supune tratamentele diferențiate pe motive de vârstă, existente sau nou introduse și, prin urmare, și limitele de vârstă normală de pensionare unui control al caracterului justificat în mod obiectiv.

132. Prin urmare, simple afirmații generale cu privire la capacitatea intrinsecă a unei limite de vârstă normală de pensionare de a participa la politica ocupării forței de muncă sau de a stopa șomajul nu sunt suficiente pentru a demonstra caracterul justificat în mod obiectiv al acesteia în ceea ce privește sectorul economic de competența partenerilor sociali [62]. Așadar, faptul că părțile la contractul colectiv invocă situația înregistrată pe piața muncii în general sau opinii ale legiuitorului național cu privire la această situație nu poate fi suficient. Alta poate fi situația atunci când aceste opinii pot fi transpuse în sectorul economic de competența partenerilor sociali.

133. Pe de altă parte, faptul că în alte sectoare economice sunt (sau nu sunt) aplicate limite de vârstă normală de pensionare nu permite să se concluzioneze în sensul caracterului justificat în mod obiectiv al aplicării unei limite de vârstă în sectorul economic de competența partenerilor sociali. Dimpotrivă, părțile la contractul colectiv trebuie să examineze problema justificării obiective a aplicării unei limite de vârstă în mod specific pentru sectorul economic specific.

134. Va reveni, prin urmare, instanței de trimitere obligația de a examina dacă o limită de vârstă normală de pensionare, precum cea prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV, este justificată având în vedere obiectivele de politică a ocupării forței de muncă și de combatere a șomajului urmărite în sectorul serviciilor de curățenie a clădirilor [63].

Măsurile speciale nu sunt singurele cărora li se aplică limitele

135. În schimb, considerăm că este lipsit de importanță faptul că o limită de vârstă normală de pensionare, precum articolul 19 punctul 8 din RTV, nu este o măsură specială limitată în timp. Din articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă nu rezultă că tratamentul diferențiat pe motive de vârstă trebuie să fie limitat în timp și că

62 — Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 6, punctul 51), care face trimitere la Hotărârea Curții din 9 februarie 1999, Seymour-Smith și Perez (C-167/97, Rec., p. I-623, punctele 75 și 76).

63 — În acest sens, Bayreuther, F., (lucrare citată la nota de subsol 28), p. 2425.

nu se poate recurge la acesta decât pentru a soluționa situații speciale. Potrivit articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă, singurul element decisiv este acela de a ști dacă aplicarea unei limite de vârstă normală de pensionare este justificată în mod obiectiv de obiectivul legitim.

136. În cazul în care instanța de trimitere ar concluziona, precum BAG, că articolul 19 punctul 8 din RTV se sprijină pe ideea că, în perioadele de ocupare parțială a forței de muncă, este necesar ca locurile de muncă să fie împărțite în mod echitabil, întrucât este disponibil numai un număr limitat de astfel de locuri de muncă, și în măsura în care, având în vedere marja considerabilă de apreciere de care dispun statele membre, aplicarea unei limite de vârstă normală de pensionare nu poate fi considerată, pentru motivele menționate mai sus, nerezonabilă [64], aplicarea unei astfel de limite de vârstă poate fi considerată justificată atât timp cât sectorul economic în cauză se caracterizează printr-un nivel ridicat al șomajului.

ii) Cu privire la lipsa obligației de a angaja lucrători tineri

137. Pe de altă parte, instanța de trimitere arată că o normă precum articolul 19 punctul 8 din RTV nu implică nicio obligație pentru angajator de a înlocui lucrătorul al cărui raport de muncă a încetat ca urmare a faptului că acesta a împlinit vârsta normală de pensionare. Aceasta declară că este imposibil să se constate în mod empiric și nici nu se cunoaște dacă angajatorii ar proceda la noi angajări atunci când raportul de muncă al unui lucrător încetează ca urmare a faptului că acesta a atins limita de vârstă, fără a fi constrânși de o astfel de obligație.

— Argumentele părților

138. În opinia reclamantei, rezultă că o limită de vârstă normală de pensionare, precum cea prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV, este necorespunzătoare.

139. În schimb, guvernul german susține că legiuitorul german pornește, ca și el însuși, de la principiul că angajatorul înlocuiește, în general, lucrătorul care părăsește întreprinderea ca urmare a faptului că a împlinit vârsta normală de pensionare cu un alt lucrător, mai tânăr.

64 — A se vedea punctele 87-61 din prezentele concluzii.

— Apreciere

140. Împrejurarea că o limită de vârstă normală de pensionare nu este însoțită de o obligație de a angaja un alt lucrător în locul lucrătorului care a împlinit vârsta normală de pensionare nu constituie un obstacol insurmontabil în calea conformității acestei limite de vârstă cu articolul 6 alineatul (1) din directivă.

141. Astfel cum am menționat deja [65], marja considerabilă de apreciere a statelor membre și, prin urmare, a partenerilor sociali include de asemenea, în realitate, o marjă de anticipare. Această marjă anticipativă cuprinde posibilitatea de a se întemeia pe prezumții în ceea ce privește derularea normală și previzibilă a evenimentelor. Având în vedere că aceste prezumții nu sunt în mod vădit nerezonabile, Curtea trebuie să le respecte; în caz contrar, aceasta s-ar substitui partenerilor sociali.

142. Presupunerea potrivit căreia încetarea raportului de muncă al unui lucrător în etate ca urmare a faptului că acesta a împlinit vârsta normală de pensionare este de natură să crească șansele de angajare ale lucrătorilor mai tineri nu poate fi considerată ca fiind în mod vădit nerezonabilă. În opinia noastră, aspectul dacă această nouă angajare are loc în toate cazurile nu este important. Dimpotrivă, este necesar să se adopte o abordare abstractă, decuplată de cazurile concrete [66].

iii) Cu privire la posibilitatea unei reangajări a lucrătorilor care au depășit vârsta normală de pensionare

143. Pe de altă parte, instanța de trimitere arată că, în cazul în care o persoană al cărei raport de muncă a încetat ca urmare a faptului că aceasta a împlinit vârsta normală de pensionare încearcă să se angajeze la un alt angajator sau chiar să se reangajeze la fostul angajator, solicitarea acesteia nu poate fi respinsă pentru motivul vârstei. Reclamanta consideră că această împrejurare poate determina incompatibilitatea unei clauze privind vârsta normală de pensionare, precum articolul 19 punctul 8 din RTV, cu articolul 6 din directivă.

144. În opinia noastră, nici această împrejurare nu determină în mod inevitabil incompatibilitatea unei clauze privind vârsta normală de pensionare, precum articolul 19 punctul 8 din RTV, cu articolul 6 alineatul (1) din directivă. Trebuie observat mai întâi că, în Hotărârea Palacios de la Villa, Curtea a considerat că o limită de vârstă de 65 de ani stabilită printr-un contract colectiv, care conducea la

65 — A se vedea punctul 89 din prezentele concluzii.

66 — În acest sens, Bauer, J.-H., Krieger, S., „Das Orakel aus Luxemburg: Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse zulässig – oder doch nicht?", *Neue Juristische Wochenschrift*, 2007, p. 3672, 3674.

pensionarea obligatorie, nu era în mod necesar nejustificată în raport cu obiectivele de politică a ocupării forței de muncă [67].

145. În cazurile în care dreptul german al muncii permite o nouă angajare sau o reangajare, acest lucru face, prin comparație, ca o limită de vârstă normală de pensionare, astfel cum este prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV, să pară o măsură mai puțin constrângătoare. În aceste împrejurări, nu reușim să înțelegem motivele pentru care o normă aplicabilă în temeiul dreptului german, care, în comparație cu o pensionare obligatorie, atenuează atingerea adusă principiului nediscriminării pe motive de vârstă, ar exclude posibilitatea ca o limită de vârstă normală de pensionare să fie justificată. Este adevărat că urmărirea obiectivelor de politică a ocupării forței de muncă și de combatere a șomajului este astfel limitată; totuși, aceasta are de asemenea drept efect atenuarea atingerii aduse principiului nediscriminării pe motive de vârstă.

146. În cazul în care s-ar obiecta că această situație este incoerentă, trebuie să se observe mai întâi că, într-un domeniu în care statele membre posedă o marjă largă de apreciere, Curtea nu poate proceda decât la un control al coerenței foarte limitat [68]. O incoerență vădită nu poate fi totuși constatată numai în temeiul indicațiilor furnizate de instanța de trimitere. Astfel, este posibil ca sistemul german să fie înțeles în sensul că limitele de vârstă normală de pensionare, precum cea prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV, vizează să ofere o șansă la angajare lucrătorilor mai tineri. În interesul angajatorilor și al lucrătorilor care au împlinit vârsta normală de pensionare, sistemul nu insistă asupra acestui obiectiv în ipoteza în care un astfel de lucrător se dovedește a fi (eventual din nou) cel mai bun candidat pentru un anumit post. Nu considerăm că o astfel de abordare este vădit incoerentă. De altfel, instanța nu a menționat niciun eventual abuz.

iv) Cu privire la posibilitatea unei prelungiri a raportului de muncă de comun acord

147. Instanța de trimitere pune la îndoială conformitatea articolului 6 alineatul (1) din directivă cu o limită de vârstă normală de pensionare, precum cea prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV, și pentru motivul că acesta din urmă prevede că raportul de muncă poate fi prelungit de comun acord peste vârsta normală de pensionare. Instanța apreciază că, având în vedere situația actuală de pe piața muncii, acest lucru permite, în realitate, angajatorului să renunțe în mod arbitrar la lucrătorii mai în vârstă. Din personalul

67 — Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 5, punctele 2, 11, 13, 15, 21, 72 și 75).

68 — În Hotărârea Petersen (citată la nota de subsol 7, punctele 75-77), Curtea a efectuat un control al coerenței.

pârâtei ar face parte mai mulți lucrători în vârstă de peste 70 de ani.

— Argumentele părților

148. Potrivit reclamantei, guvernului italian și Comisiei, acest element determină o incompatibilitate cu articolul 6 alineatul (1) din directivă. O clauză privind vârsta normală de pensionare ar trebui să ia în considerare numai obiective legitime în sensul articolului 6 din directivă. Or, dacă angajatorul ar putea, în realitate, să decidă în mod arbitrar să angajeze sau să nu angajeze un lucrător după ce acesta a împlinit vârsta normală de pensionare, ar fi de asemenea luate în considerare motive individuale, proprii situației angajatorului. Nu ar fi vorba aici de un tratament diferențiat întemeiat pe motive obiective în sensul articolului 6 alineatul (1) din directivă. În plus, nu s-ar putea constata existența vreunei proceduri similare cu cea în discuție în cauza Age Concern England [69]. Guvernul italian își exprimă îndoiala cu privire la posibilitatea ca, în realitate, o clauză privind vârsta normală de pensionare, precum articolul 19 punctul 8 din RTV, să confere efectiv o astfel de marjă de manevră angajatorului.

149. Guvernul german subliniază în special că, în temeiul dreptului german al muncii, se aplică principiul dispoziției celei mai favorabile. Acesta arată că, într-un contract de muncă individual, este întotdeauna posibil să se deroge de la dispozițiile contractului colectiv în favoarea lucrătorului. Din acest motiv, articolul 19 punctul 8 din RTV nu ar conține norme care să crească flexibilitatea exclusiv în favoarea angajatorului. Analiza Comisiei ar avea drept efect să restrângă în mod considerabil libertatea negocierii colective.

— Apreciere

150. Nici posibilitatea unei prelungiri, de comun acord, a raportului de muncă după împlinirea vârstei normale de pensionare nu ni se pare o împrejurare care exclude în mod necesar posibilitatea ca articolul 19 punctul 8 din RTV să fie justificat în mod obiectiv. Articolul 6 alineatul (1) din directivă impune numai ca un tratament diferențiat pe motive de vârstă să fie justificat în mod obiectiv de un obiectiv legitim. Ca urmare, este lipsit de interes faptul că o normă precum articolul 19 punctul 8 din RTV urmărește și alte obiective care nu sunt legitime și le ia în considerare în ceea ce privește o astfel de limită de vârstă normală de pensionare. Unicul element necesar este de a lua măsuri pentru a se asigura că tratamentul diferențiat pe motive de vârstă este justificat în întregime de obiectivul legitim urmărit.

69 — Hotărâre citată la nota de subsol 6, punctul 14.

151. Posibilitatea unei prelungiri, de comun acord, a raportului de muncă după împlinirea vârstei normale de pensionare nu are drept efect un tratament diferențiat pe motive de vârstă, ci îl atenuează. Astfel, în măsura în care este criticată o incompatibilitate cu articolul 6 alineatul (1) din directivă, este criticat, în definitiv, faptul că o limită de vârstă normală de pensionare, precum cea instituită la articolul 19 punctul 8 din RTV, deschide, *cu ocazia* unui tratament diferențiat pe motive de vârstă, posibilitatea unui tratament diferențiat în temeiul *unui alt motiv*.

152. În măsura în care Comisia își întemeiază analiza pe modul de redactare a articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă, în conformitate cu care un tratament diferențiat trebuie să fie obiectiv, argumentația acesteia nu ne convinge. Este adevărat că această analiză se poate întemeia pe versiunea în limba germană a articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă, potrivit căreia *tratamentul diferențiat trebuie să fie „obiectiv* și corespunzător" („objektiv und angemessen"). În schimb, alte versiuni lingvistice ale acestei dispoziții nu pot fi interpretate în sensul că acest caracter obiectiv al tratamentului diferențiat constituie o condiție autonomă. Astfel, versiunile în limba franceză, engleză, olandeză, spaniolă, italiană și slovenă impun numai ca tratamentele diferențiate pe motive de vârstă să fie *justificate în mod obiectiv* [70]. Prin urmare, din modul de redactare a articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă nu se poate deduce că tratamentul diferențiat trebuie să aibă de asemenea un caracter obiectiv.

153. Considerăm, în plus, că o interpretare potrivit căreia tratamentul diferențiat trebuie să fie de asemenea obiectiv nu este compatibilă cu marja considerabilă de apreciere de care dispun statele membre în materie de politică de ocupare a forței de muncă și de politică socială. Pe de altă parte, nu considerăm că aceasta ar putea fi conciliată cu constatările Curții potrivit cărora, în cadrul urmăririi obiectivelor legitime în sensul articolului 6 alineatul (1) din directivă, angajatorilor li se poate acorda un anumit grad de flexibilitate [71].

154. Astfel, faptul că angajatorul dispune de o marjă de apreciere atunci când decide să prelungească de comun acord raportul de muncă după împlinirea vârstei normale de pensionare nu se opune conformității cu articolul 6 alineatul (1) din directivă a unei limite de vârstă normală de pensionare stabilită prin intermediul unui contract colectiv.

70 — A se vedea, în versiunea în limba franceză, *„objectivement et raisonnablement justifiées"*, în limba engleză *„objectively and reasonably justified"*, în limba olandeză *„objectief en redelijk worden gerechtvaardigd"*, în limba spaniolă *„justificadas objetiva y razonablemente"*, în limba italiană *„oggettivamente e ragionevolmente giustificate"*, în limba slovenă *„objektivno in razumno utemeljujejo"*.

71 — Hotărârea Age Concern England (citată la nota de subsol 6, punctul 46).

v) Cu privire la caracterul insuficient al drepturilor de pensie raportat la nevoile de subzistență

155. Instanța de trimitere arată, în sfârșit, că reclamanta și, generalizând, un lucrător angajat cu fracțiune de normă în sectorul serviciilor de curățenie a clădirilor nu își poate constitui în temeiul regimului obligatoriu drepturi de pensie care să permită acoperirea nevoilor de subzistență. Potrivit instanței, remunerația acestor lucrători nu le conferă, în general, nicio marjă de manevră pentru a constitui economii sau pentru a subscrie la asigurări suplimentare. Tot astfel, argumentul potrivit căruia lucrătorii care părăsesc întreprinderea ca urmare a faptului că au împlinit vârsta normală de pensionare nu caută ulterior un alt loc de muncă nu este, în opinia instanței de trimitere, fondat în realitate în ceea ce privește locurile de muncă slab remunerate.

— Argumentele părților

156. Reclamanta invocă situația sa personală. Aceasta arată că pensia sa pentru limită de vârstă este insuficientă pentru a-i acoperi nevoile de subzistență, întrucât are grijă de fiul său handicapat. În opinia acesteia, articolul 19 punctul 8 din RTV nu este conform cu cerința formulată de Curte în Hotărârea Palacios de la Villa [72], potrivit căreia o pensie pentru limită de vârstă având un nivel rezonabil constituie o condiție a conformității unei limite de vârstă cu articolul 6 din directivă.

157. Pârâta amintește că, în Germania, lucrătorii au dreptul la o pensie pentru limită de vârstă în temeiul regimului obligatoriu de îndată ce au împlinit vârsta normală de pensionare. Aceasta adaugă că persoanele ale căror drepturi de pensie în temeiul regimului obligatoriu nu sunt suficiente atunci când acestea împlinesc vârsta normală de pensionare primesc prestații de bază care le permit acoperirea nevoilor fundamentale.

158. Potrivit guvernului german și guvernului Regatului Unit, singurul element decisiv este acela ca, la finalul raportului lor de muncă, lucrătorii care au atins limita de vârstă să poată primi o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv. Trebuie să se efectueze o examinare generală, fără a fi necesar să se cerceteze situația individuală a lucrătorului. În caz contrar, lucrătorii care au lucrat cu normă întreagă ar fi dezavantajați.

72 — Hotărâre citată la nota de subsol 5, punctul 73.

— Apreciere

159. În opinia noastră, împrejurarea că, atunci când a împlinit vârsta normală de pensionare, reclamanta nu dobândise drepturi suficiente de pensie în temeiul regimului obligatoriu de pensii care să îi permită să își acopere nevoile nu constituie un obstacol insurmontabil în calea conformității cu articolul 6 alineatul (1) din directivă a unei limite de vârstă normală de pensionare, stabilită prin intermediul unui contract colectiv, precum cea instituită la articolul 19 punctul 8 din RTV.

160. La punctul 73 din Hotărârea Palacios de la Villa [73], Curtea acordă o importanță decisivă faptului că măsura pensionării obligatorii nu poate fi privită ca aducând o atingere excesivă pretențiilor legitime ale lucrătorilor în cauză. În acest context, Curtea a subliniat că limita de vârstă în cauză nu se întemeia numai pe o anumită vârstă, ci lua în considerare de asemenea împrejurarea că persoanele interesate beneficiau, la sfârșitul carierei lor profesionale, de o compensație financiară prin acordarea unei pensii pentru limită de vârstă precum cea prevăzută de regimul național în cauză în acțiunea principală, al cărei nivel nu poate fi considerat ca fiind necorespunzător.

161. În opinia noastră, Curtea nu a dorit totuși prin aceasta să decidă că o limită de vârstă normală de pensionare nu este conformă cu articolul 6 alineatul (1) din directivă decât dacă lucrătorul vizat în mod concret primește o pensie pentru limită de vârstă care să îi permită să își acopere nevoile. Astfel, Curtea nu s-a întemeiat în primul rând pe nivelul pensiei pentru limită de vârstă primită în mod concret în cazul de față, ci pe protecția intereselor legitime ale lucrătorului în cauză. Or, protecția intereselor legitime nu pare să se afle în discuție în prezenta cauză, dat fiind că raportul de muncă al reclamantei a încetat, astfel cum era de așteptat, atunci când aceasta a împlinit vârsta normală de pensionare.

162. Îndoielile instanței de trimitere se datorează, în realitate, faptului că reclamanta nu primește o pensie pentru limită de vârstă al cărei cuantum i-ar permite să își acopere nevoile. Instanța explică această situație prin faptul că reclamanta a trebuit să lucreze ani întregi cu fracțiune de normă, deoarece îngrijirile care trebuiau acordate fiului său, care avea un handicap sever, îi ocupau o mare parte din timp.

163. Deși înțelegem foarte bine situația specială a reclamantei, nu considerăm că aceasta constituie o împrejurare care trebuie luată în considerare cu ocazia examinării conformității cu articolul 6 alineatul (1) din directivă a unei limite de vârstă normală de pensionare. Caracterul insuficient al pensiei pentru limită de vârstă a reclamantei se explică, în speță, prin faptul că, urmare a situației sale speciale, reclamanta nu a putut să lucreze decât cu jumătate de normă. Între această circumstanță și interdicția discriminărilor pe motive de vârstă nu există decât o legătură

73 — Hotărâre citată la nota de subsol 5.

neglijabilă. Problema dacă și în ce măsură societatea trebuie să ajute un lucrător pentru că acesta îngrijește un membru handicapat al familiei sale este, în primul rând, o problemă de drept al securității sociale, la care este de competența statelor membre să răspundă.

164. Nu este necesar să se răspundă aici la întrebarea dacă aplicarea unei limite de vârstă normală de pensionare mai poate fi considerată justificată în mod obiectiv în cazul în care lucrătorul nu este pus în poziția de a putea să își acopere nevoile fundamentale, în măsura în care nu se contestă faptul că, în speță, nevoile fundamentale ale reclamantei sunt acoperite de prestațiile de bază plătite de stat.

165. Pe de altă parte, instanța de trimitere a arătat că, în general, un lucrător angajat cu fracțiune de normă în sectorul serviciilor de curățenie a clădirilor nu poate dobândi drepturi de pensie în temeiul regimului obligatoriu de pensii care să îi permită să își acopere nevoile. Cu toate acestea, din decizia de trimitere nu reies cu claritate motivele pentru care persoanele lucrează numai cu fracțiune de normă în acest sector economic. Pe de altă parte, nu identificăm niciun motiv imperativ de a soluționa, prin intermediul interzicerii discriminării pe motive de vârstă, problema reală, și anume împrejurarea că munca cu fracțiune de normă nu permite persoanei interesate să își constituie drepturi de pensie pentru limită de vârstă suficiente pentru a-și acoperi nevoile.

5. Concluzie

166. Prin urmare, va reveni instanței de trimitere obligația de a examina conformitatea unei limite de vârstă normală de pensionare, precum cea instituită la articolul 19 punctul 8 din RTV, cu articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă, ținând seama de indicațiile furnizate mai sus. Totuși, împrejurările speciale de drept și de fapt evidențiate în decizia de trimitere nu determină în mod necesar incompatibilitatea cu articolul 6 alineatul (1) din directivă.

IX — Rezumat

167. În concluzie, trebuie reținut, în primul rând, că o limită de vârstă normală de pensionare, stabilită prin intermediul unui contract colectiv, poate fi conformă cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, înainte de toate, în cazul în care partenerii sociali au fost abilitați în mod specific printr-o dispoziție națională care îndeplinește cerințele de la articolul 6 alineatul (1) din directivă. Acest tip de dispoziție națională poate îndeplini de asemenea condițiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) din directivă atunci când cauzele

care justifică împrejurarea că o limită de vârstă normală de pensionare nu trebuie considerată o discriminare pe motive de vârstă nu reies în mod expres din dispoziția respectivă. Atunci când justificarea nu este indicată în mod expres, aspectul decisiv este de a ști dacă alte elemente, deduse din contextul general al dispoziției în cauză, permit identificarea obiectivului pe care se întemeiază dispoziția, precum și dacă aceste elemente sunt suficient de concrete pentru a permite un control al caracterului justificat în mod obiectiv.

168. Pe de altă parte, o limită de vârstă normală de pensionare stabilită prin intermediul unui contract colectiv poate fi de asemenea conformă cu directiva în cazul în care sunt întrunite condițiile pentru a încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a directivei în temeiul articolului 18 primul paragraf din aceasta, condiții din care face parte în special cererea comună a partenerilor sociali.

169. În al doilea rând, trebuie să se constate că, în stadiul actual al dreptului comunitar, astfel cum este aplicabil situației de fapt din prezenta cauză, abilitarea legislativă a partenerilor sociali de a stabili, într-un cadru impus, limite de vârstă normală de pensionare și modalitățile acestora prin intermediul unui contract colectiv, astfel cum se prevede la articolul 10 prima teză, a doua teză și a treia teză punctul 5 din AGG, trebuie să fie considerată ca fiind conformă cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, cel puțin în cazul în care legiuitorul național urmărește, prin aceste dispoziții, obiective de politică a ocupării forței de muncă și de combatere a șomajului, cu privire la care rezultă din aceste dispoziții că, înainte de a stabili o astfel de limită de vârstă, partenerii sociali trebuie să verifice întotdeauna dacă acest tratament diferențiat pe motive de vârstă este justificat în mod obiectiv, în sectorul economic pentru care sunt competenți, în raport cu obiectivele urmărite și dacă această verificare poate fi supusă unui control judiciar.

170. În al treilea rând, trebuie să se constate că o limită de vârstă normală de pensionare declarată de aplicabilitate generală, precum cea instituită la articolul 19 punctul 8 din RTV, care a fost stabilită înainte de expirarea termenului de transpunere a Directivei 2000/78, care nu a mai fost modificată de atunci pe fond și care se aplică unor fapte produse după expirarea termenului de transpunere, este conformă cu articolul 6 alineatul (1) din directivă în cazul în care, la data stabilirii acestei limite de vârstă sau cu ocazia unei examinări ulterioare, partenerii sociali au apreciat, înainte de expirarea termenului de transpunere a Directivei 2000/78, dacă aplicarea unui astfel de tratament diferențiat pe motive de vârstă pentru a realiza obiectivele legitime definite de legiuitor este justificată în mod obiectiv în ceea ce privește sectorul economic în cauză. Împrejurarea că o normă precum articolul 19 punctul 8 din RTV, în primul rând, nu este aplicată cu titlu

de măsură specială limitată în timp, în al doilea rând, nu prevede o obligație imperativă de a angaja un alt lucrător, în al treilea rând, permite prelungirea raportului de muncă, de comun acord, după împlinirea vârstei normale de pensionare și, în al patrulea rând, nu ține cont de nivelul concret al drepturilor de pensie în temeiul regimului obligatoriu de pensii, nu determină în mod necesar, prin ea însăși, incompatibilitatea acestei limite de vârstă cu articolul 6 alineatul (1) din directivă.

171. În cazul în care instanța de trimitere va decide că articolul 19 punctul 8 din RTV nu este conform cu articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă, acesteia îi revine sarcina de a verifica dacă poate să țină seama de această împrejurare în interpretarea articolului 10 din AGG conform cu directiva. În cazul în care acest lucru ar fi posibil, nu va fi necesar să se recurgă la principiul general de nediscriminare pe motive de vârstă „concretizat în Directiva 2000/78".

X — Concluzie

172. Având în vedere considerațiile prezentate mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de instanța de trimitere după cum urmează:

„1) O limită de vârstă normală de pensionare, stabilită prin intermediul unui contract colectiv, poate fi conformă cu articolul 6 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 în cazul în care partenerii sociali au fost abilitați în mod specific printr-o dispoziție națională care îndeplinește cerințele de la articolul 6 alineatul (1) din această directivă sau dacă sunt întrunite condițiile pentru a încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a directivei menționate în temeiul articolului 18 primul paragraf din aceasta.

2) Competența conferită de către legiuitor partenerilor sociali de a stabili, prin intermediul unui contract colectiv, limite de vârstă normală de pensionare și modalitățile acestora, astfel cum prevede articolul 10 prima teză, a doua teză și a treia teză punctul 5 din Legea generală privind egalitatea de tratament (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), trebuie să fie considerată ca fiind conformă cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 în cazul în care legiuitorul național urmărește, prin intermediul acestor dispoziții, obiective de politică a ocupării forței de muncă și de combatere a șomajului, cu privire la care rezultă din respectivele dispoziții că, înainte de a stabili astfel de limite de vârstă, partenerii sociali trebuie să verifice întotdeauna dacă acestea sunt justificate în mod obiectiv în raport cu obiectivele urmărite și dacă verificarea poate fi supusă unui control judiciar.

3) O limită de vârstă normală de pensionare declarată de aplicabilitate generală, precum cea instituită la articolul 19 punctul 8 din Contractul colectiv privind personalul din sectorul curățeniei clădirilor (Rahmentarifvertrag für gewerblich Beschäftigte in der Gebäudereinigung), este conformă cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 în cazul în care partenerii sociali au luat în considerare, înainte de expirarea termenului de transpunere a acestei directive, dacă aplicarea unui astfel de tratament diferențiat pe motive de vârstă este justificată în mod obiectiv pentru a realiza obiectivele legitime definite de legiuitor în ceea ce privește sectorul economic în cauză. Împrejurarea că o normă precum articolul 19 punctul 8 din contractul colectiv menționat, în primul rând, nu este aplicată cu titlu de măsură specială limitată în timp, în al doilea rând, nu prevede o obligație imperativă de a angaja un alt lucrător, în al treilea rând, permite prelungirea raportului de muncă, de comun acord, după împlinirea vârstei normale de pensionare și, în al patrulea rând, nu ține cont de nivelul concret al drepturilor de pensie în temeiul regimului obligatoriu de pensii, nu determină în mod necesar, prin ea însăși, incompatibilitatea acestei limite de vârstă cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78."