HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

21 iulie 2011 *

În cauzele conexate C-159/10 și C-160/10,

având ca obiect cereri de pronunțare a unor hotărâri preliminare formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Germania), prin deciziile din 29 martie 2010, primite de Curte la 2 aprilie 2010, în procedurile

Gerhard Fuchs (C-159/10),

Peter Köhler (C-160/10)

împotriva

Land Hessen,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul J. N. Cunha Rodrigues, președinte de cameră, domnii A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh și doamna P. Lindh (raportor), judecători,

* Limba de procedură: germana.

avocat general: domnul Y. Bot,
grefier: domnul K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 5 aprilie 2011,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Land Hessen, de M. Deutsch, Rechtsanwalt;

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

— pentru Irlanda, de domnii D. O'Hagan și B. Doherty, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de domnii V. Kreuschitz și J. Enegren, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererile de pronunțare a unor hotărâri preliminare privesc interpretarea articolului 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 (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între domnul Fuchs și, respectiv, domnul Köhler, pe de o parte, și Land Hessen, pe de altă parte, având ca obiect pensionarea acestora la vârsta de 65 de ani.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Considerentele (8), (9) și (11) ale Directivei 2000/78 prevăd:

„(8) Liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă în 2000, aprobate de Consiliul European de la Helsinki la 10 și 11 decembrie 1999, subliniază necesitatea de a promova o piață a muncii favorabilă integrării sociale, formulând un ansamblu coerent de politici destinate combaterii discriminării față de unele grupuri de persoane, cum ar fi persoanele cu handicap; se subliniază, deopotrivă,

necesitatea de a acorda o atenție deosebită sprijinirii lucrătorilor în vârstă, pentru ca aceștia să se implice mai mult în viața profesională.

(9) Încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă reprezintă elementele esențiale care creează premisele garantării șanselor egale pentru toți și contribuie într-o mare măsură la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală.

[...]

(11) Discriminarea pe motive de [...] vârstă [...] poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului [UE], cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor."

4 Considerentul (25) al Directivei 2000/78 precizează:

„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 de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; 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 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) din directiva menționată prevede:

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

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1."

7 Articolul 3 din Directiva 2000/78, intitulat „Domeniul de aplicare", prevede la alineatul (1):

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

[...]

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

[...]”

8 Articolul 6 alineatele (1) și (2) din această directivă prevede:

„(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

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

(b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

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

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex."

Reglementarea națională

9 Legiuitorul federal a transpus Directiva 2000/78 prin Legea generală privind egalitatea de tratament (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) din 14 august 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897), astfel cum a fost modificată prin articolul 15 alineatul (66) din Legea din 5 februarie 2009 (BGBl. 2009 I, p. 160).

10 Legiuitorul menționat a adoptat o serie de dispoziții referitoare la pensionarea funcționarilor publici definitivi ai landurilor și ai comunelor, prevăzute la articolul 25 din Legea federală de coordonare a statutelor funcționarilor landurilor (Beamtenstatusgesetz) din 17 iunie 2008 (BGBl. 2008 I, p. 1010), astfel cum a fost modificată prin articolul 15 alineatul (16) din Legea din 5 februarie 2009 (BGBl. 2009 I, p. 160), potrivit cărora:

„Funcționarii publici definitivi sunt pensionați la împlinirea limitei de vârstă."

11 Dispoziția respectivă nu determină ea însăși limita de vârstă, ci acordă landurilor competența stabilirii acesteia.

12 Articolul 50 din Legea privind funcția publică a landului Hessen (Hessisches Beamtengesetz), astfel cum a fost modificată prin Legea din 14 decembrie 2009 (denumită în continuare „HBG"), stabilește vârsta obligatorie de pensionare a funcționarilor din landul Hessen astfel:

„(1) Funcționarii publici definitivi sunt pensionați la sfârșitul lunii în cursul căreia împlinesc vârsta de 65 de ani (limita de vârstă).

(2) Prin derogare de la alineatul (1), funcționarilor publici definitivi menționați în continuare le sunt aplicabile dispozițiile următoare:

1. cadrele didactice din școlile publice sunt pensionate la sfârșitul ultimei luni din anul școlar în cursul căruia împlinesc vârsta de 65 de ani;

2. profesorii, cadrele didactice din învățământul superior, colaboratorii științifici și artistici, precum și cadrele didactice care îndeplinesc sarcini specifice în instituțiile de învățământ superior ale landului sunt pensionați la sfârșitul ultimei luni a semestrului în cursul căruia împlinesc vârsta de 65 de ani.

(3) În cazul în care interesul serviciului impune aceasta, pensionarea poate fi amânată, la cererea funcționarului, după vârsta de 65 de ani, pentru perioade de maximum un an, fără depășirea în niciun caz a vârstei de 68 de ani. Decizia este adoptată de cea mai înaltă autoritate ierarhică sau de autoritatea desemnată de aceasta."

13 Instanța de trimitere precizează că, până în 1992, menținerea în activitate a funcționarului peste limita de vârstă era autorizată pe baza unei cereri în acest sens, dacă nu era contrară interesului serviciului. Începând din 1992, menținerea amintită a fost condiționată de existența unui interes al serviciului.

14 HBG cuprinde o dispoziție specială privind limita de vârstă a funcționarilor numiți pe o durată determinată în urma unei alegeri directe, precum primarii sau consilierii regionali. Aceștia sunt pensionați la împlinirea vârstei de 71 de ani, în cazul în care mandatul lor nu a luat sfârșit la acea dată.

15 Până la 12 februarie 2009, limita de vârstă generală aplicabilă funcționarilor era stabilită, la nivel federal, la 65 de ani. Ulterior acestei date, legislația prevede o majorare progresivă a acestei limite de vârstă până la 67 de ani. La data faptelor din acțiunea principală, dispoziții similare fuseseră adoptate în anumite landuri, dar nu și în landul Hessen.

16 Ulterior datei de 1 ianuarie 2008, în afara domeniului funcției publice, articolul 35 din cartea VI a Codului securității sociale (Sozialgesetzbuch, sechstes Buch), aplicabil salariaților în regim de drept privat, prevede de asemenea o majorare progresivă până la 67 de ani a vârstei de pensionare. În temeiul dispozițiilor tranzitorii, pentru persoanele născute anterior datei de 1 ianuarie 1947, această vârstă a rămas fixată la 65 de ani.

Acțiunile principale și întrebările preliminare

17 Situațiile de fapt din acțiunile principale sunt aproape identice, iar întrebările formulate de instanța de trimitere sunt aceleași.

18 Reclamanții din fiecare dintre cele două acțiuni principale, domnul Fuchs și, respectiv, domnul Köhler, născuți în 1944, au exercitat funcția de procuror principal până la vârsta de 65 de ani, împlinită în cursul anului 2009, vârstă la care trebuiau în mod normal să fie pensionați, în temeiul articolului 50 alineatul (1) din HBG.

19 Persoanele interesate au solicitat să își exercite funcțiile timp de încă un an, invocând articolul 50 alineatul (3) din HBG.

20 Întrucât ministrul justiției din landul Hessen a respins cererile acestora pentru motivul că interesul serviciului nu impunea menținerea lor în funcție, reclamanții din acțiunea principală au prezentat, pe de o parte, o contestație ministrului respectiv și, pe de altă parte, au introdus o procedură referitoare la măsurile provizorii la Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

21 Această instanță a admis cererile de măsuri provizorii prezentate și a dispus menținerea de către Land Hessen a domnilor Fuchs și Köhler în posturi. Deciziile pronunțate de Verwaltungsgericht Frankfurt am Main au făcut însă obiectul unui apel la Hessischer Verwaltungsgerichtshof, care le-a anulat și a respins cererile de măsuri provizorii prezentate de persoanele interesate. Ulterior datei de 1 octombrie 2009, acestea nu au mai putut exercita funcția de procuror principal și beneficiază de pensie pentru limită de vârstă.

22 Întrucât contestațiile domnilor Fuchs și Köhler au fost de asemenea respinse prin decizii ale ministrului justiției din landul Hessen, aceștia au formulat o acțiune la Verwaltungsgericht Frankfurt am Main împotriva acestor decizii.

23 Instanța menționată are îndoieli în legătură cu compatibilitatea limitei de vârstă stabilite pentru exercitarea funcției de procuror în special cu articolul 6 din Directiva 2000/78. Potrivit acesteia, o pensionare din oficiu la vârsta de 65 de ani a persoanelor care exercită această funcție constituie o discriminare pe motive de vârstă contrară dispozițiilor Directivei 2000/78.

24 Instanța de trimitere arată că dispoziția în litigiu a fost introdusă într-un moment în care se considera că aptitudinile necesare muncii devin insuficiente începând cu

această vârstă. În prezent, unele cercetări ar demonstra că aceste aptitudine diferă de la o persoană la alta. În plus, prelungirea duratei de viață ar fi determinat legiuitorul, în ceea ce privește funcționarii care își desfășoară activitatea la nivel federal și salariații din sectorul privat, să majoreze la 67 de ani limita de vârstă generală pentru pensionare și pentru dobândirea dreptului la pensie. Pe de altă parte, în HBG s-ar prevedea că funcționarii numiți în urma unor alegeri își pot exercita funcțiile până la vârsta de 71 de ani.

25 Potrivit instanței de trimitere, reiese din observațiile Land Hessen care însoțesc HBG în versiunea din 1962 că această lege urmărea favorizarea angajării în muncă a celor mai tineri și, astfel, garantarea unei structuri adecvate a grupelor de vârstă. Un astfel de scop nu ar constitui totuși o justificare obiectivă, întrucât nu ar exista niciun criteriu suficient de precis în dreptul național pe baza căruia să se definească o structură a grupelor de vârstă care poate fi calificată drept favorabilă sau defavorabilă. Un astfel de obiectiv ar servi nu interesului general, ci interesului individual al angajatorului. Oricare ar fi situația, Land Hessen nu ar fi prezentat nici natura, nici motivele structurii grupelor de vârstă pe care le consideră adecvate. Cifrele furnizate ar stabili că o parte semnificativă a personalului Ministerului Public este deja alcătuită din persoane tinere. Instanța de trimitere adaugă că studii recente arată că nu există nicio corelație între pensionarea din oficiu a persoanelor care au atins limita de vârstă și intrarea în profesie a persoanelor mai tinere. Instanța menționată ridică de asemenea problema dacă existența unui obiectiv de interes general poate fi demonstrată de cifrele care privesc numai Land Hessen și, în cadrul acestui land, numai funcționarii în regim de drept public, care nu reprezintă decât o mică parte a agenților landului respectiv și a salariaților din statul membru vizat, și dacă un astfel de obiectiv nu implică analizarea situației la un nivel superior, cum ar fi nivelul tuturor funcționarilor și agenților din landul Hessen sau chiar cel al tuturor funcționarilor și agenților din statul membru amintit.

26 Instanța de trimitere adaugă că, în urma pensionării procurorilor, nu au întotdeauna loc recrutări în scopul ocupării posturilor rămase vacante. Instanța amintită sugerează că Land Hessen ar încerca astfel să realizeze economii bugetare.

27 În plus, anumite măsuri ar fi lipsite de coerenţă. Este vorba în special despre posibilitatea menţinerii în activitate a salariatului până la vârsta de 68 de ani în pofida unei prezumţii irefragabile de incapacitate de muncă începând de la vârsta de 65 de ani, despre limitarea posibilităţii pensionării la cerere înainte de împlinirea vârstei de 65 de ani şi despre majorarea vârstei de pensionare, prevăzută deja în anumite texte legislative.

28 În aceste condiţii, instanţa de trimitere a hotărât să suspende judecarea cauzei şi să adreseze Curţii următoarele întrebări preliminare:

„1) În raport cu criteriile existente în dreptul Uniunii, dispoziţiile din [HBG] referitoare la limita de vârstă obligatorie pentru pensionarea funcţionarilor urmăresc un obiectiv de interes general?

În această privinţă, se ridică mai ales următoarele întrebări:

— Care sunt cerinţele specifice pe care un astfel de obiectiv de interes general trebuie să le îndeplinească din punctul de vedere al dreptului Uniunii? Care ar fi celelalte aspecte pe care instanţa de trimitere ar trebui să le examineze pentru a clarifica situaţia de fapt?

— Interesul de a economisi resursele bugetare şi de a limita costurile privind resursele umane – în speţă, prin evitarea de noi recrutări şi prin reducerea în acest fel a cheltuielilor de personal – constituie un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78[...]?

— Obiectivul unui angajator public de a planifica într-o anumită măsură plecările definitive ale funcţionarilor poate fi considerat un obiectiv legitim de interes general, inclusiv atunci când fiecare angajator public căruia i se aplică

HBG sau Legea federală de coordonare a statutelor funcționarilor landurilor poate elabora și aplica propriile concepte de management al resurselor umane?

— Interesul de a avea o «repartizare convenabilă pe categorii de vârstă» sau o «structură convenabilă a grupelor de vârstă» poate constitui un obiectiv de interes general, în pofida faptului că nu există în această privință dispoziții legale sau norme generale referitoare la repartizarea pe categorii de vârstă sau la structura optimă a grupelor de vârstă?

— Crearea unor condiții de promovare pentru funcționari poate fi considerată un obiectiv legitim de interes general în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78[...]?

— În măsura în care urmărește evitarea litigiilor cu angajații mai în vârstă cu privire la capacitatea acestora de a-și mai exercita funcțiile, limita de vârstă urmărește un obiectiv legitim de interes general?

— Interesul general vizat la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78[...] presupune un concept de politică a ocupării forței de muncă nelimitat la angajatorii publici și/sau privați individuali? În cazul unui răspuns afirmativ, care trebuie să fie gradul de uniformitate și de obligativitate al acestui concept?

— Se poate considera că limitele de vârstă cu un domeniu de aplicare atât de restrâns permit angajatorilor publici sau privați individuali să urmărească obiective de interes general pentru categorii de angajați, limitate în speță la funcționarii cărora li se aplică HBG?

— În ce condiții poate fi considerat de interes general, potrivit articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78[...], obiectivul – legitim, dar nu obligatoriu pentru angajatorii publici – de a ocupa prin noi recrutări, eventual după promovarea angajaților aflați deja în serviciu, posturile eliberate prin pensionare? În afara declarațiilor cu caracter general potrivit cărora reglementarea urmărește acest obiectiv, interesul general trebuie să decurgă și din statistici sau din alte constatări din care se poate deduce că acest obiectiv este suficient de serios și că poate fi realizat în mod concret?

2) a) Ce condiții trebuie să fie îndeplinite pentru ca o limită de vârstă în sensul HBG să fie adecvată și aptă să realizeze obiectivul urmărit?

b) Sunt necesare analize mai precise pentru a determina raportul dintre numărul – previzibil – de funcționari de ambele sexe care vor dori să continue să lucreze după atingerea limitei de vârstă și numărul celor care, la atingerea limitei de vârstă, primesc o pensie întreagă și care, în consecință, doresc să fie pensionați, în orice ipoteză? În această situație, nu ar trebui să se acorde prioritate pensionărilor la cerere față de pensionările din oficiu, în măsura în care, prin reducerea cuantumului pensiei, dacă are loc înainte de atingerea vârstei legale, se evită supraîncărcarea bugetului de pensii și, prin aceasta, sunt limitate costurile aferente privind personalul (pensionarea la cerere reprezentând, față de cea din oficiu, un regim mai adecvat și care, în practică, nu este cu nimic mai puțin apt să realizeze obiectivul urmărit)?

c) Poate fi adecvat și necesar să se întrerupă în mod automat, pe baza unei prezumții irefragabile de lipsă a capacității de îndeplinire a atribuțiilor, raportul de muncă al funcționarilor de ambele sexe care au împlinit o anumită vârstă, în speță 65 de ani?

d) Este adecvat ca menținerea în funcția publică, posibilă în sine, în orice caz, până la împlinirea vârstei de 68 de ani, să depindă exclusiv de interesele speciale ale angajatorului public, iar în lipsa unor astfel de interese să înceteze în mod obligatoriu raportul de muncă, fără să existe vreo posibilitate juridică de redobândire de către persoana vizată a statutului de funcționar?

e) Atunci când o limită de vârstă care, în loc să se limiteze, în conformitate cu articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2000/78[...], să prevadă condițiile de obținere a unei pensii integrale, conduce la pensionarea obligatorie, trebuie să se considere că această dispoziție afectează într-o măsură nejustificată interesele persoanelor în vârstă, în raport cu cele ale persoanelor mai tinere, ale căror interese, în principiu, nu sunt mai importante?

f) Dacă obiectivul de a facilita recrutările și/sau promovările este considerat legitim, care sunt în fapt cerințele specifice care trebuie îndeplinite pentru a demonstra în ce măsură sunt exploatate cu adevărat toate posibilitățile corespunzătoare? În această privință, trebuie luați în considerare toți angajatorii publici care aplică limita de vârstă sau toți angajatorii publici cărora li se aplică reglementarea legală, iar piața generală a forței de muncă trebuie sau nu trebuie inclusă?

g) Având în vedere lacunele de ordin demografic deja perceptibile pe piața muncii și apariția iminentă a unui necesar de personal cu diverse calificări, inclusiv în domeniul funcției publice federale și a landurilor, este adecvat și necesar ca funcționarii de ambele sexe, apți de muncă și care doresc să își continue activitatea, să fie obligați să părăsească funcția publică, în pofida apariției iminente a unei lipse considerabile de personal, pe care piața forței de muncă nu va fi în măsură să o acopere? Sunt necesare în această privință date privind fiecare sector al pieței muncii, care ar trebui eventual obținute ulterior?

3) a) Care sunt cerinţele de coerenţă pe care trebuie să le îndeplinească dispoziţiile privind limita de vârstă prevăzute de legislaţia landului Hessen şi, eventual, de legislaţia federală germană?

b) Se poate considera că nu există o contradicţie între alineatul (1) şi alineatul (3) ale articolului 50 din HBG atât timp cât prelungirea raportului de muncă peste limita de vârstă depinde în mod exclusiv de interesele angajatorului public?

c) Este posibil, eventual, să se interpreteze articolul 50 alineatul (3) din HBG în conformitate cu [D]irectiva [2000/78] în sensul că, pentru evitarea unei discriminări pe motiv de vârstă, trebuie întotdeauna prelungit raportul de muncă în cazul în care nu există motive de serviciu care să împiedice acest lucru? Care sunt cerinţele pe care ar trebui să le îndeplinească un astfel de motiv de serviciu? Trebuie să se considere că, pentru ca interesele de serviciu să impună menţinerea raportului de muncă, este suficient ca prin încetarea acestuia să se ajungă la o discriminare nejustificabilă pe motive de vârstă?

d) În ce mod ar putea o astfel de interpretare a articolului 50 alineatul (3) din HBG să permită continuarea sau redobândirea statutului de funcţionar al reclamantului, în pofida faptului că acesta a fost pierdut între timp? Este necesar ca în această ipoteză să fie înlăturată aplicarea articolului 50 alineatul (1) din HBG, în orice caz, până la împlinirea vârstei de 68 de ani de către persoana interesată?

e) Este adecvat şi necesar, pe de o parte, să se împiedice pensionările la cerere începând de la vârsta de 60 de ani sau de 63 de ani, printr-o reducere durabilă a cuantumului pensiei, iar pe de altă parte, să se excludă prelungirea, la cerere, a raportului de muncă după vârsta de 65 de ani, cu excepţia cazului în care angajatorul public manifestă în mod excepţional un interes special pentru această prelungire?

f) Existența unor dispoziții mai avantajoase pentru persoanele în vârstă cu normă redusă, pe de o parte, și pentru funcționarii angajați pe durată determinată, pe de altă parte, înlătură caracterul adecvat și necesar al limitei de vârstă prevăzute la articolul 50 alineatul (1) din HBG?

g) Cum trebuie apreciate, din perspectiva coerenței, diferitele reglementări din dreptul funcției publice, din dreptul muncii și din dreptul securității sociale care, pe de o parte, urmăresc o majorare durabilă a vârstei care conferă dreptul la pensie integrală, pe de altă parte, interzic concedierea motivată de împlinirea vârstei prevăzute pentru pensionarea normală pentru limită de vârstă și, pe de altă parte, impun încetarea raportului de muncă pentru persoanele care au împlinit această vârstă?

h) Are vreo importanță, din perspectiva coerenței, faptul că majorarea progresivă a limitelor de vârstă în ceea ce privește salariații cărora le este aplicabil Codul securității sociale și agenții funcției publice a statului federal, precum și a anumitor landuri servește în primul rând interesului salariaților de a li se aplica cât mai târziu posibil condițiile mai stricte de obținere a unei pensii integrale pentru limită de vârstă în sectorul public sau privat? Aceste întrebări trebuie considerate lipsite de relevanță întrucât nu există încă, pentru funcționarii de ambele sexe cărora li se aplică HBG, o majorare a limitei de vârstă, deși această majorare este iminentă pentru agenții contractuali?"

29 Prin Ordonanța președintelui Curții din 6 mai 2010, cauzele C-159/10 și C-160/10 au fost conexate pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

30 Instanța de trimitere expune numeroase nelămuriri, grupate în esență în trei întrebări, dintre care unele privesc interpretarea dreptului național. În această privință, trebuie amintit că Curtea nu este competentă, în temeiul articolului 267 TFUE, să se pronunțe cu titlu preliminar cu privire la interpretarea normelor de drept intern. Competența Curții este limitată numai la examinarea dispozițiilor din dreptul Uniunii (a se vedea în special Hotărârea din 10 ianuarie 2006, Cassa di Risparmio di Firenze și alții, C-222/04, Rec., p. I-289, punctul 63).

31 În consecință, trebuie să se răspundă la întrebările adresate ținând seama de această limitare.

Cu privire la prima întrebare

32 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă Directiva 2000/78 se opune unei legi precum HBG, care prevede pensionarea din oficiu a funcționarilor publici definitivi, în speță a procurorilor, la vârsta de 65 de ani, sub rezerva posibilității acestora de a continua să lucreze, dacă interesul serviciului impune aceasta, până la vârsta maximă de 68 de ani, în condițiile în care această lege urmărește unul sau mai multe dintre următoarele obiective: stabilirea unei „structuri convenabile a grupelor de vârstă", planificarea plecărilor, promovarea funcționarilor, prevenirea litigiilor sau realizarea de economii bugetare.

33 Nu se contestă că încetarea contractului de muncă al funcționarilor din landul Hessen, în special al procurorilor, atunci când împlinesc vârsta care le permite să beneficieze de pensie integrală, respectiv 65 de ani, constituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă, în sensul articolului 6 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78.

34 Astfel, o dispoziție precum articolul 50 alineatul (1) din HBG afectează condițiile de încadrare și de muncă, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78, întrucât împiedică procurorii vizați să continue să lucreze după vârsta de 65 de ani. Pe de altă parte, asigurând acestor persoane un tratament mai puțin favorabil decât cel rezervat persoanelor care nu au împlinit această vârstă, dispoziția menționată instituie un tratament diferențiat bazat direct pe vârstă, în sensul articolului 2 alineatul (1) din această directivă.

35 Articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 prevede că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

36 În consecință, în scopul de a răspunde la întrebarea adresată, trebuie să se verifice dacă dispoziția menționată este justificată printr-un obiectiv legitim și dacă mijloacele instituite pentru realizarea acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.

Cu privire la existența unui obiectiv legitim

37 Cu titlu introductiv, se impune să se examineze consecințele lipsei unor mențiuni precise în HBG referitoare la obiectivul urmărit de aceasta, consecințele modificării acestui obiectiv și a contextului în care a fost stabilit, precum și existența sau inexistența posibilității de a invoca mai multe obiective.

38 Mai întâi, reiese din decizia de trimitere că în HBG nu se precizează în mod clar obiectivul urmărit prin articolul 50 alineatul (1), prin care se stabilește limita de vârstă a funcționarilor publici definitivi la 65 de ani.

39 În această privință, Curtea a decis în repetate rânduri că din articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 nu se poate deduce că lipsa unei precizări în cadrul reglementării în cauză cu privire la obiectivul urmărit ar avea ca efect excluderea automată a posibilității justificării sale în temeiul acestei dispoziții. În lipsa unei astfel de precizări, este important ca alte elemente, deduse din contextul general al măsurii respective, să permită identificarea obiectivului pe care se întemeiază aceasta din urmă în scopul exercitării unui control judiciar cu privire la legitimitatea sa, precum și cu privire la caracterul corespunzător și necesar al mijloacelor utilizate pentru realizarea acestui obiectiv (Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rep., p. I-8531, punctele 56 și 57, Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen, C-341/08, Rep., p. I-47, punctul 40, precum și Hotărârea din 12 octombrie 2010, Rosenbladt, C-45/09, Rep., p. I-9391, punctul 58).

40 În ceea ce privește modificarea obiectivului urmărit, reiese din decizia de trimitere că, inițial, articolul 50 din HBG era întemeiat pe prezumția irefragabilă de incapacitate de muncă după vârsta de 65 de ani. În ședință, reprezentanții Land Hessen și cei ai guvernului german au subliniat totuși că această prezumție nu mai trebuia considerată drept temei al limitei de vârstă și că legiuitorul a admis că persoanele pot fi apte de muncă și după această vârstă.

41 În această privință, trebuie să se considere că o modificare a contextului în care se înscrie o lege care conduce la o modificare a obiectivului acestei legi nu poate exclude prin ea însăși posibilitatea ca legea să urmărească un obiectiv legitim, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

42 Este posibil ca împrejurările să se modifice și, cu toate acestea, legea să fie menținută din alte motive.

43 Astfel, în acțiunile principale care fac obiectul prezentei cauze, dincolo de modificarea referitoare la percepția capacității de a lucra după vârsta de 65 de ani, împrejurarea menționată de instanța de trimitere potrivit căreia limita de vârstă a fost introdusă în cursul unei perioade cu șomaj redus și ulterior a fost menținută în cursul unei perioade cu șomaj ridicat a condus la o modificare a obiectivului urmărit, fără a împiedica totuși ca obiectivul să aibă caracter legitim.

44 În ceea ce privește invocarea mai multor obiective simultan, potrivit jurisprudenței, coexistența mai multor obiective nu constituie un obstacol în calea existenței unui obiectiv legitim, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

45 O astfel de situație a existat în cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii Rosenbladt, citată anterior, în care Curtea a decis, la punctele 43-45, că obiective de natura celor invocate de guvernul german puteau fi considerate a face parte din sfera obiectivelor vizate la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

46 Obiectivele invocate pot avea legătură unele cu altele (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 noiembrie 2010, Georgiev, C-250/09 și C-268/09, Rep., p. I-11869, punctele 45, 46 și 68) sau pot fi clasificate în ordinea importanței, precum în cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii Petersen, citată anterior, în care, astfel cum reiese de la punctele 41 și 65, guvernul german s-a întemeiat, cu titlu principal, pe un obiectiv și, în subsidiar, pe un alt obiectiv.

Cu privire la obiectivele invocate de instanța de trimitere

47 Potrivit instanței de trimitere, articolul 50 alineatul (1) din HBG are drept obiectiv, între altele, stabilirea unei „structuri convenabile a grupelor de vârstă", care ar fi constituită prin prezența simultană în profesia menționată, respectiv cea de procuror, a unor salariați tineri, aflați la început de carieră, și a unor salariați mai în vârstă, aflați

la un nivel mai avansat în carieră. Land Hessen și guvernul german susțin că acesta este obiectivul principal urmărit prin această dispoziție. Obligația de pensionare la vârsta de 65 de ani vizează, potrivit acestora, stabilirea unui echilibru între generații, obiectiv la care se adaugă alte trei, menționate de instanța de trimitere, respectiv planificarea eficientă a plecărilor și recrutărilor, favorizarea încadrării în muncă și a promovării tinerilor și evitarea litigiilor privind capacitatea salariaților de a-și exercita activitatea după această vârstă.

48 Land Hessen și guvernul german susțin că prezența în funcția publică vizată a persoanelor de vârste diferite permite de asemenea un transfer al experienței de la cei cu vechime mai mare la cei mai tineri și comunicarea de către cei din urmă a cunoștințelor recent dobândite, prezența acestor categorii contribuind astfel la desfășurarea unui serviciu public de calitate în sfera justiției.

49 Trebuie amintit că, potrivit jurisprudenței, promovarea încadrării în muncă reprezintă în mod incontestabil un obiectiv legitim al politicii sociale sau al politicii de ocupare a forței de muncă a statelor membre, în special atunci când este vorba despre favorizarea accesului tinerilor la exercitarea unei profesii (Hotărârea Georgiev, citată anterior, punctul 45). Pe de altă parte, astfel cum a decis Curtea, conlucrarea dintre generații diferite de salariați poate contribui la calitatea activităților desfășurate, în special prin favorizarea schimbului de experiență (a se vedea în acest sens, cu privire la cadrele didactice și la cercetători, Hotărârea Georgiev, citată anterior, punctul 46).

50 În același mod, trebuie să se considere că obiectivul care constă în stabilirea unei structuri echilibrate de vârstă între funcționarii tineri și funcționarii mai în vârstă în vederea favorizării încadrării în muncă și a promovării tinerilor, a optimizării gestiunii personalului și, astfel, a prevenirii eventualelor litigii privind capacitatea salariatului de a-și desfășura activitatea după o anumită vârstă, oferind în același timp un serviciu de calitate în sfera justiției, poate constitui un obiectiv legitim de politică a ocupării forței de muncă și a pieței muncii.

51 Instanța de trimitere ridică totuși problema dacă o măsură precum articolul 50 alineatul (1) din HBG nu urmărește în principal interesul angajatorului, iar nu interesul general. Instanța amintită solicită să se stabilească în special dacă dispozițiile adoptate de un singur land, pentru o parte dintre agenții săi, în speță pentru funcționarii publici definitivi, printre care se numără procurorii, nu vizează un grup prea restrâns de persoane pentru a putea constitui o măsură prin care se urmărește un obiectiv de interes general.

52 Curtea a decis că obiectivele care pot fi considerate „legitime" în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 sunt obiectivele care prezintă interes general și se disting de motivele pur individuale specifice situației angajatorului, precum reducerea costurilor sau îmbunătățirea competitivității, fără a fi totuși posibil să se excludă ca o dispoziție națională să acorde angajatorilor un anumit grad de flexibilitate pentru atingerea acestor obiective legitime (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England, C-388/07, Rep., p. I-1569, punctul 46).

53 Trebuie să se constate că obiective precum cele menționate la punctul 50 din prezenta hotărâre, care țin seama de interesele tuturor funcționarilor vizați, în cadrul preocupărilor legate de politica de ocupare a forței de muncă și de cea privind piața muncii în vederea asigurării unui serviciu public de calitate, în speță a celui din sfera justiției, pot fi considerate obiective de interes general.

54 Pe de altă parte, Curtea a decis că autoritățile competente la nivel național, regional sau de sector trebuie să beneficieze de posibilitatea de a modifica mijloacele utilizate în serviciul unui obiectiv legitim de interes general, de exemplu adaptându-le la evoluția situației ocupării forței de muncă în statul membru respectiv (Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 70).

55 Astfel, împrejurarea că o dispoziție este adoptată la nivel regional nu exclude posibilitatea ca aceasta să urmărească un obiectiv legitim, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Într-un stat precum Republica Federală Germania, legiuitorul

poate considera că, în interesul tuturor persoanelor vizate, este de competența landurilor, iar nu a autorităților federale, să adopte anumite măsuri legislative din sfera acestei dispoziții, precum vârsta de pensionare a funcționarilor publici definitivi.

56 O pensionare, în principiu obligatorie la vârsta de 65 de ani, precum cea prevăzută la articolul 50 alineatul (1) din HBG, trebuie să fie însă adecvată și necesară în raport cu obiectivul menționat.

57 În ceea ce privește caracterul adecvat al unei astfel de măsuri, Land Hessen și guvernul german arată că numărul posturilor disponibile de funcționari publici este limitat, în special în ceea ce privește posturile de procuror și mai ales la nivelurile cele mai înalte. Date fiind constrângerile bugetare, posibilitatea creării de noi posturi ar fi limitată. Land Hessen și guvernul german precizează că procurorii, la fel ca totalitatea funcționarilor, sunt funcționari permanenți și nu se retrag din funcție la cerere și anterior împlinirii vârstei de pensionare decât în mod excepțional. Astfel, stabilirea unei vârste obligatorii pentru pensionarea procurorilor ar constitui singurul mijloc de repartizare echitabilă a posturilor între generații.

58 Curtea a admis deja, cu privire la profesiile în care numărul posturilor disponibile este limitat, că pensionarea la o vârstă stabilită prin lege este de natură să faciliteze încadrarea în muncă a tinerilor (a se vedea în acest sens, cu privire la dentiștii aflați în relații contractuale cu casa de asigurări de sănătate, Hotărârea Petersen, citată anterior, punctul 70, și, cu privire la profesorii universitari, Hotărârea Georgiev, citată anterior, punctul 52).

59 În ceea ce privește profesia de procuror în Germania, accesul la această profesie este limitat prin obligația membrilor săi de a fi obținut o calificare specială, care impune absolvirea unui ciclu de studii și a unui stagiu de pregătire. În plus, intrarea în profesie a tinerilor ar putea fi limitată ca urmare a numirii pentru o perioadă nedeterminată a funcționarilor în cauză.

60 În astfel de condiții, nu este nejustificat ca autoritățile competente ale unui stat membru să considere că o măsură precum articolul 50 alineatul (1) din HBG poate fi de natură să permită îndeplinirea obiectivului de realizare a unei structuri echilibrate a grupelor de vârstă, în scopul de a se facilita planificarea pensionărilor, de a se asigura promovarea funcționarilor, în special a celor mai tineri dintre aceștia, precum și în scopul prevenirii litigiilor care pot interveni eventual cu ocazia pensionărilor.

61 Trebuie amintit că statele membre dispun de o amplă marjă de apreciere în definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 68).

62 Cu toate acestea, statele membre nu pot goli de conținut interdicția discriminărilor pe motive de vârstă prevăzută în Directiva 2000/78. Această interdicție trebuie interpretată în lumina dreptului la muncă recunoscut la articolul 15 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

63 Prin urmare, o atenție deosebită trebuie acordată implicării lucrătorilor în vârstă în viața profesională și, prin aceasta, în viața economică, culturală și socială. Menținerea acestor persoane în viața activă favorizează diversitatea la încadrarea în muncă, aceasta din urmă fiind un obiectiv recunoscut în considerentul (25) al Directivei 2000/78. Această menținere contribuie, pe de altă parte, la dezvoltarea personală, precum și la calitatea vieții lucrătorilor vizați, în conformitate cu preocupările legiuitorului Uniunii prevăzute în considerentele (8), (9) și (11) ale acestei directive.

64 Totuși, interesul reprezentat de menținerea în activitate a respectivelor persoane trebuie luat în considerare cu respectarea celorlalte interese, eventual divergente. Persoanele care au împlinit vârsta la care dobândesc dreptul la pensie pentru limită de vârstă pot dori să își exercite acest drept și să se pensioneze pentru a beneficia de o

astfel de pensie, în loc să continue să lucreze. Pe de altă parte, clauzele de încetare automată a contractelor de muncă ale salariaților care au împlinit vârsta de pensionare pot favoriza, în interesul unei repartizări a muncii între generații, integrarea profesională a tinerilor lucrători.

65 Astfel, atunci când își definesc politica socială în funcție de considerente de ordin politic, economic, social, demografic și/sau bugetar, autoritățile naționale implicate pot alege să prelungească durata vieții active a lucrătorilor sau, dimpotrivă, să prevadă ieșirea la pensie mai rapidă a acestora (a se vedea Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctele 68 și 69). Curtea a decis că revine acestor autorități obligația să găsească un echilibru adecvat între diferitele interese implicate, asigurându-se în același timp că nu depășesc ceea ce este corespunzător și necesar pentru atingerea obiectivului urmărit (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior Palacios de la Villa, punctele 69 și 71, precum și Rosenbladt, punctul 44).

66 În această privință, Curtea a admis că o măsură care permite pensionarea din oficiu a lucrătorilor atunci când împlinesc vârsta de 65 de ani poate îndeplini obiectivul care constă în promovarea încadrării în muncă și nu poate fi considerată ca aducând o atingere excesivă pretențiilor legitime ale lucrătorilor vizați atunci când aceste persoane pot beneficia de o pensie al cărei nivel nu poate fi considerat ca fiind necorespunzător (a se vedea în acest sens Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 73). Curtea a decis de asemenea, cu privire la o măsură care impune încetarea automată a contractelor de muncă la această vârstă, într-un sector în care, potrivit instanței de trimitere, această măsură poate produce un prejudiciu financiar important lucrătorului vizat, că aceasta nu depășește cadrul a ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivele urmărite, în special promovarea încadrării în muncă. Curtea a ținut seama de faptul că lucrătorul putea beneficia de dreptul la pensie și în cazul în care rămânea pe piața muncii, beneficiind de protecție împotriva discriminării pe motive de vârstă (a se vedea în acest sens Hotărârea Rosenbladt, citată anterior, punctele 73-76).

67 În acțiunile principale din cauza de față, reiese din dosar că procurorii sunt pensionați, în principiu, la vârsta de 65 de ani, cu o pensie integrală de aproape 72 % din ultimul lor salariu. Pe de altă parte, articolul 50 alineatul (3) din HBG prevede posibilitatea

procurorilor de a lucra timp de încă trei ani, până la vârsta de 68 de ani, la cerere și dacă interesul serviciului impune aceasta. În cele din urmă, dreptul național nu ar împiedica aceste persoane să exercite o activitate profesională, precum cea de consilier juridic, fără limită de vârstă.

68 Ținând seama de astfel de elemente, trebuie să se considere că o măsură care prevede pensionarea procurorilor la împlinirea vârstei de 65 de ani, precum cea prevăzută la articolul 50 alineatul (1) din HBG, nu depășește cadrul a ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivul care constă în stabilirea unei structuri echilibrate de vârstă în vederea favorizării încadrării în muncă și a promovării tinerilor, a optimizării gestiunii personalului și, astfel, a prevenirii eventualelor litigii privind capacitatea salariatului de a-și desfășura activitatea după o anumită vârstă.

69 Trebuie să se arate de asemenea că instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe și cu privire la legitimitatea, în raport cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, a unui obiectiv care constă în realizarea de economii bugetare.

70 Land Hessen și guvernul german au arătat însă că, în opinia lor, articolul 50 alineatul (1) din HBG nu urmărea un astfel de obiectiv. Potrivit Land Hessen, împrejurarea că anumiți funcționari publici definitivi, în speță anumiți procurori, nu au fost înlocuiți se explică prin faptul că aceștia fuseseră numiți ca urmare a unei creșteri excepționale a unui anumit tip de contencios la un moment dat. Land Hessen arată că, exceptând aceste reduceri de posturi, numărul procurorilor a crescut din anul 2006.

71 În această privință, revine instanței naționale competența de a verifica dacă obiectivul care constă în realizarea de economii bugetare este un obiectiv urmărit de HBG.

72 Trebuie amintit că întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub propria răspundere și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de pertinență (a se vedea în special Hotărârea din 22 iunie 2010, Melki și Abdeli, C-188/10 și C-189/10, Rep., p. I-5667, punctul 27). În speță, din moment ce nu este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal sau că problema este de natură ipotetică, Curții îi revine obligația de a răspunde la întrebarea adresată.

73 Astfel cum reiese de la punctul 65 din prezenta hotărâre, în cadrul adoptării unor măsuri în materie de pensii, dreptul Uniunii nu împiedică statele membre să țină seama de considerente bugetare, în paralel cu considerentele de ordin politic, social sau demografic, atât timp cât prin aceasta statele respectă în special principiul general al interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă.

74 În această privință, deși considerente de ordin bugetar pot sta la baza unor opțiuni de politică socială ale unui stat membru și pot influența natura sau întinderea măsurilor pe care acesta dorește să le adopte, numai astfel de considerente nu pot reprezenta un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

75 Având în vedere considerațiile de mai sus, trebuie să se răspundă la prima întrebare adresată că Directiva 2000/78 nu se opune unei legi precum HBG, care prevede pensionarea din oficiu a funcționarilor publici definitivi, în speță a procurorilor, la împlinirea vârstei de 65 de ani, cu posibilitatea de a continua să lucreze, dacă interesul serviciului impune aceasta, până la vârsta maximă de 68 de ani, în măsura în care această lege are drept obiectiv stabilirea unei structuri echilibrate de vârstă în vederea favorizării încadrării în muncă și a promovării tinerilor, a optimizării gestiunii personalului și, astfel, a prevenirii eventualelor litigii privind capacitatea salariatului de a-și desfășura activitatea după o anumită vârstă și permite realizarea acestui obiectiv prin mijloace adecvate și necesare.

Cu privire la a doua întrebare

76 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se precizeze care sunt datele care trebuie prezentate de statul membru pentru a demonstra caracterul adecvat și necesar al măsurii în cauză în acțiunea principală și în special dacă pot fi prezentate statistici sau date cifrice.

77 Reiese de la punctul 51 din Hotărârea Age Concern England, citată anterior, că simplele afirmații generale potrivit cărora o măsură este de natură să participe la politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale nu sunt suficiente pentru a evidenția că obiectivul acestei măsuri permite să se deroge de la principiul nediscriminării pe motive de vârstă și nici nu constituie elemente care să permită în mod rezonabil să se considere că mijloacele alese pot permite realizarea acestui obiectiv.

78 Curtea a subliniat de asemenea, la punctul 67 din această hotărâre, că articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 impune statelor membre să stabilească legitimitatea obiectivului invocat cu titlu de justificare în limita unui standard ridicat aplicabil în materie de probațiune.

79 Potrivit considerentului (15) al Directivei 2000/78, aprecierea faptelor care permit presupunerea existenței unei discriminări aparține instanței judecătorești naționale sau unei alte instanțe competente, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale. Acestea pot să prevadă în special că discriminarea indirectă poate fi stabilită prin toate mijloacele, inclusiv pe bază de date statistice.

80 În vederea aprecierii gradului de precizie al probelor necesare, trebuie amintit că statele membre dispun de o amplă marjă de apreciere în alegerea unei măsuri pe care o consideră adecvată.

81 Astfel, această alegere se poate baza pe considerente de ordin economic, social, demografic și/sau bugetar, care cuprind date existente și verificabile, dar și pe previziuni care, prin natura lor, se pot dovedi inexacte și care, așadar, prezintă un grad de incertitudine. În plus, măsura menționată se poate baza pe considerații de ordin politic, care implică deseori un compromis între mai multe soluții preconizate și nu permit nici ele obținerea cu certitudine a rezultatului scontat.

82 Revine instanței naționale competența de a aprecia, potrivit normelor dreptului național, valoarea probatorie a elementelor care îi sunt prezentate, care pot cuprinde, între altele, date statistice.

83 În consecință, trebuie să se răspundă la a doua întrebare adresată că, în vederea demonstrării caracterului adecvat și necesar al măsurii vizate, aceasta nu trebuie să fie nerezonabilă în raport cu obiectivul urmărit și trebuie să se bazeze pe elemente a căror valoare probatorie trebuie apreciată de instanța națională.

Cu privire la a treia întrebare

84 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere ridică problema caracterului coerent al unei legi precum HBG. În special, aceasta ridică, în esență, problema dacă legea nu prezintă incoerențe prin faptul că impune procurorilor obligația să se pensioneze atunci când împlinesc vârsta de 65 de ani, cu toate că, în primul rând, le permite să își continue activitatea până la 68 de ani dacă interesul serviciului impune aceasta, în al doilea rând, urmărește să limiteze pensionarea la cerere la vârsta de 60 sau de 63 de ani cu diminuarea în acest caz a cuantumului drepturilor de pensie și, în al treilea rând, legile aplicabile funcției publice la nivel federal și în mai multe alte

landuri, precum și Codul securității sociale aplicabil salariaților din sectorul privat prevăd majorarea treptată de la 65 la 67 de ani a vârstei de pensionare cu pensie integrală.

85 Trebuie amintit, în conformitate cu o jurisprudență constantă, că o legislație nu poate garanta realizarea obiectivului invocat decât în cazul în care răspunde cu adevărat preocupării privind atingerea acestuia în mod coerent și sistematic (Hotărârea din 10 martie 2009, Hartlauer, C-169/07, Rep., p. I-1721, punctul 55, și Hotărârea Petersen, citată anterior, punctul 53).

86 Excepțiile de la prevederile unei legi pot în anumite cazuri să aducă atingere coerenței acesteia, în special atunci când, prin amploarea lor, acestea produc un rezultat contrar obiectivului urmărit prin legea respectivă (a se vedea în acest sens Hotărârea Petersen, citată anterior, punctul 61).

87 În ceea ce privește excepția referitoare la prelungirea activității procurorilor până la vârsta de 68 de ani, prevăzută la articolul 50 alineatul (3) din HBG, trebuie să se constate că aceasta nu este aplicabilă decât dacă interesul serviciului impune aceasta, iar persoana interesată face o cerere de prelungire.

88 În cadrul ședinței, Land Hessen a arătat că această excepție vizează cazul în care un procuror care a împlinit vârsta de 65 de ani avea în lucru o cauză penală a cărei procedură nu era încă finalizată. În vederea evitării complicațiilor eventuale cauzate de înlocuirea persoanei interesate, HBG ar prevedea, cu titlu excepțional, că procurorul respectiv poate continua să își exercite funcțiile. În interesul serviciului, administrația vizată ar putea considera preferabil să mențină procurorul respectiv în funcție în loc să numească un înlocuitor, care ar trebui să preia un dosar căruia nu îi cunoaște conținutul.

89 Trebuie să se constate că o astfel de excepție nu pare de natură să aducă atingere obiectivului urmărit, respectiv să garanteze o structură echilibrată a grupelor de vârstă, în special în scopul de a asigura o calitate ridicată a serviciului.

90 În schimb, o excepție de acest tip poate atenua rigoarea unei legi precum HBG chiar în interesul serviciului public vizat. Astfel, dacă planificarea plecărilor și a recrutărilor, datorită pensionării sistematice a procurorilor la împlinirea vârstei de 65 de ani, contribuie la buna funcționare a serviciului respectiv, introducerea în această lege a excepției menționate la punctul 88 din prezenta hotărâre permite să se facă față unor situații concrete în care pensionarea procurorului ar putea fi defavorabilă îndeplinirii în condiții optime a atribuțiilor care i-au fost încredințate. În aceste condiții, această excepție nu pare incoerentă în raport cu legea vizată.

91 Trebuie adăugat că alte excepții care figurează în HBG și care sunt menționate de instanța de trimitere, precum menținerea în activitate a anumitor cadre didactice timp de câteva luni suplimentare după împlinirea vârstei de 65 de ani, în vederea încheierii unei perioade didactice, sau a anumitor funcționari aleși, în vederea exercitării mandatului până la final, urmăresc în același mod să garanteze îndeplinirea misiunilor încredințate persoanelor interesate și par să nu aducă atingere nici obiectivului urmărit.

92 Potrivit instanței de trimitere, o altă problemă de coerență este legată de faptul că HBG urmărește limitarea pensionărilor la cerere ale procurorilor care au împlinit vârsta de 60 sau de 63 de ani, printr-o dispoziție care prevede reducerea cuantumului pensiei acordate în aceste cazuri, în timp ce articolul 50 alineatul (1) din această lege îi împiedică pe aceștia să își continue activitatea după vârsta de 65 de ani.

93 Trebuie să se constate că problema de coerență invocată de instanța de trimitere nu este clar stabilită. Dimpotrivă, o dispoziție precum cea invocată de aceasta din urmă pare a fi consecința logică a articolului 50 alineatul (1) din HBG. Astfel, punerea în aplicare a unui astfel de articol, care implică o planificare a pensionărilor la vârsta de 65 de ani, impune ca derogările de la aceste pensionări să fie limitate. Or, o dispoziție care prevede o reducere a cuantumului pensiei poate descuraja sau, cel puțin, poate

limita pensionările anticipate ale procurorilor. O astfel de dispoziție contribuie la realizarea obiectivului urmărit și nu permite să se considere că HBG este afectată de incoerență.

94 Instanța de trimitere menționează de asemenea majorarea treptată de la 65 la 67 de ani a vârstei de pensionare cu pensie integrală, atât în legea aplicabilă funcției publice la nivel federal, cât și în cele adoptate de mai multe landuri, precum și în Codul securității sociale aplicabil salariaților de drept privat. La data faptelor din acțiunea principală, o majorare similară era preconizată de Land Hessen, însă nu fusese încă adoptată.

95 În această privință, simplul fapt că legiuitorul preconizează la un moment dat să modifice legea în sensul majorării vârstei care acordă dreptul la o pensie integrală pentru limită de vârstă nu poate determina, din acel moment, nelegalitatea legii existente. Trebuie să se admită că o astfel de trecere eventuală de la o lege la alta nu este imediată, ci necesită o anumită perioadă.

96 Astfel cum reiese din considerentul (25) al Directivei 2000/78, ritmul schimbărilor poate varia de la un stat membru la altul pentru a ține seama de situația specifică a acestora. Acesta poate fi de asemenea diferit de la o regiune la alta, în speță de la un land la altul, pentru a ține seama de specificitățile regionale și pentru a permite autorităților competente să efectueze adaptările necesare.

97 Prin urmare, existența unui simplu decalaj în timp între modificările legii unui stat membru sau a unui land și cele introduse în alt stat sau în alt land, în sensul majorării vârstei de pensionare cu pensie integrală, nu determină, prin ea însăși, incoerența legislației în cauză

98 În consecință, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că o lege precum HBG, care prevede o pensionare obligatorie a procurorilor la împlinirea vârstei de 65 de ani,

nu are un caracter incoerent doar pentru că permite acestora în anumite cazuri să lucreze până la vârsta de 68 de ani, pentru că include, în plus, dispoziții destinate să limiteze pensionările anterior vârstei de 65 de ani și pentru că alte dispoziții legislative ale statului membru vizat prevăd menținerea în activitate a anumitor funcționari, în special a anumitor funcționari aleși, după această vârstă, precum și o majorare progresivă a vârstei de pensionare de la 65 la 67 de ani.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

1) 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 nu se opune unei legi precum Legea privind funcția publică a landului Hessen (Hessisches Beamtengesetz), astfel cum a fost modificată prin Legea din 14 decembrie 2009, care prevede pensionarea din oficiu a funcționarilor publici definitivi, în speță a procurorilor, la împlinirea vârstei de 65 de ani, cu posibilitatea de a continua să lucreze, dacă interesul serviciului impune aceasta, până la vârsta maximă de 68 de ani, în măsura în care această lege are drept obiectiv stabilirea unei structuri echilibrate de vârstă în vederea favorizării încadrării în muncă și a promovării tinerilor, a optimizării gestiunii personalului și, astfel, a prevenirii eventualelor litigii privind capacitatea salariatului de a-și desfășura

activitatea după o anumită vârstă și permite realizarea acestui obiectiv prin mijloace adecvate și necesare.

2) În vederea demonstrării caracterului adecvat și necesar al măsurii vizate, aceasta nu trebuie să fie nerezonabilă în raport cu obiectivul urmărit și trebuie să se bazeze pe elemente a căror valoare probatorie trebuie apreciată de instanța națională.

3) O lege precum Legea privind funcția publică a landului Hessen, astfel cum a fost modificată prin Legea din 14 decembrie 2009, care prevede o pensionare obligatorie a procurorilor la împlinirea vârstei de 65 de ani, nu are un caracter incoerent doar pentru că permite acestora în anumite cazuri să lucreze până la vârsta de 68 de ani, pentru că include, în plus, dispoziții destinate să limiteze pensionările anterior vârstei de 65 de ani și pentru că alte dispoziții legislative ale statului membru vizat prevăd menținerea în activitate a anumitor funcționari, în special a anumitor funcționari aleși, după această vârstă, precum și o majorare progresivă a vârstei de pensionare de la 65 la 67 de ani.

Semnături