HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

18 noiembrie 2010 *

În cauzele conexate C-250/09 și C-268/09,

având ca obiect două cereri de pronunțare a unor hotărâri preliminare formulate în temeiul articolului 234 CE de Rayonen sad Plovdiv (tribunal de primă instanță din Bulgaria), prin deciziile din 23 iunie 2009, primite de Curte la 6 și, respectiv, la 10 iulie 2009, în procedurile

Vasil Ivanov Georgiev

împotriva

Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv,

* Limba de procedură: bulgara.

CURTEA (Camera a doua),

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

avocat general: domnul Y. Bot,
grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru domnul Georgiev, de K. Boncheva și de G. Chernicherska, advokati;

— pentru Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv, de domnul K. Iliev, în calitate de agent;

— pentru guvernul bulgar, de domnul T. Ivanov și de doamna E. Petranova, în calitate de agenți;

— pentru guvernul german, de domnii M. Lumma și J. Möller, în calitate de agenți;

— pentru guvernul slovac, de doamna B. Ricziová, în calitate de agent;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de domnul J. Enegren și de doamna N. Nikolova, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 2 septembrie 2010,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererile de pronunțare a unei 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 a două litigii între domnul Georgiev și Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv (Universitatea Tehnică din Sofia – filiala din Plovdiv, denumită în continuare „Universitatea"), în legătură, pe de o parte, cu angajarea printr-un contract cu durată determinată pe care domnul Georgiev l-a încheiat începând de la vârsta de 65 de ani și, pe de altă parte, cu pensionarea sa din oficiu la 68 de ani.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 2000/78

3 Considerentul (25) al Directivei 2000/78 prevede:

„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."

4 Potrivit articolului 1 din directiva menționată, 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".

5 Articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) din aceeași directivă prevede:

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

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

„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."

7 Articolul 6 alineatul (1) din directivă 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."

Acordul-cadru privind munca pe durată determinată

8 Clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129), are următorul cuprins:

„Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și[/sau] cu practicile naționale și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:

(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;

(b) durata totală maximă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;

(c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă."

Reglementarea națională

9 Codul muncii bulgar (DV nr. 26 din 1 aprilie 1986), în versiunea modificată și publicată în DV nr. 105 din 29 decembrie 2005 (denumit în continuare „Codul muncii"), prevede, la articolul 68 alineatul 1 punctul 1 și alineatul 4, următoarele:

„1) Contractul de muncă pe durată determinată este încheiat:

1. pentru o durată determinată care nu poate fi mai mare de trei ani atât timp cât o lege sau un act adoptat de consiliul de miniștri nu prevede contrariul;

[…]

4) În mod excepțional, un contract de muncă pe durată determinată avut în vedere la alineatul 1 punctul 1, cu o durată de cel puțin un an, poate fi încheiat pentru lucrări sau pentru activități care nu au un caracter temporar, sezonier sau de scurtă durată. Un astfel de contract de muncă poate fi încheiat chiar pentru o durată inferioară la cererea scrisă a lucrătorului sau a angajatului. În acest caz, contractul de muncă pe durată determinată menționat la alineatul 1 punctul 1, încheiat cu același lucrător sau angajat pentru aceeași activitate, nu poate fi reînnoit decât o singură dată pentru o perioadă de cel puțin un an."

10 Articolul 325 alineatul 3 din Codul muncii prevede că un contract de muncă încetează fără preaviz la expirarea termenului pentru care a fost încheiat.

11 Potrivit articolului 328 din Codul muncii:

„1) Un angajator poate dispune încetarea contractului de muncă printr-un preaviz scris adresat lucrătorului sau angajatului în termenul prevăzut la articolul 326 alineatul 2 în următoarele cazuri:

[…]

10. La momentul obținerii dreptului la pensie, iar în cazul profesorilor, al conferențiarilor, al asistenților din treptele I și II și al doctorilor în științe, la împlinirea vârstei de 65 de ani;

[…]”

12 Legea privind învățământul superior (DV nr. 112 din 27 decembrie 1995), în versiunea modificată și publicată în DV nr. 103 din 23 decembrie 2005, prevede la alineatul 11 din dispozițiile tranzitorii și finale:

„La propunerea consiliului profesoral și a consiliului activității academice și/sau a filialei, prin decizie a consiliului academic, contractele de muncă ale persoanelor calificate să predea pot fi prelungite, la momentul când persoanele în cauză împlinesc vârsta prevăzută la articolul 328 alineatul 1 punctul 10 din Codul muncii, pentru perioade de un an, în limita totală a trei ani, în cazul în care persoana interesată ocupă

un post de «profesor», și în limita totală a doi ani, în cazul în care persoana interesată ocupă un post de «conferențiar».”

13 Articolul 7 alineatul 1 punctul 6 din Legea privind protecția împotriva discriminării (DV nr. 86 din 30 septembrie 2003), în versiunea modificată și publicată în DV nr. 105 din 29 decembrie 2005, prevede că nu constituie o discriminare „stabilirea unei limite de vârstă pentru angajare care este direct legată de necesitatea deținerii unei formări pentru ocuparea unei funcții corespunzătoare sau de cerința curgerii unui termen rezonabil între încadrare și pensionare, cu condiția ca respectiva limită să reprezinte expresia unui motiv obiectiv în vederea realizării unui scop legitim și ca mijloacele utilizate în acest sens să nu depășească cadrul a ceea ce este necesar”.

Acțiunile principale și întrebările preliminare

14 Domnul Georgiev a început să lucreze la Universitate în anul 1985, în calitate de lector.

15 Contractul său de muncă a încetat la 6 februarie 2006, pentru motivul că împlinise vârsta limită pentru pensionare, stabilită la 65 de ani.

16 Cu toate acestea, consiliul academic al Universității a autorizat continuarea activității de către domnul Georgiev în temeiul alineatului 11 al dispozițiilor tranzitorii și finale ale Legii privind învățământul superior. În aceste condiții, a fost încheiat un nou contract de muncă în acest scop, cu durata de un an, care prevedea că persoana interesată

va lucra în calitate de cadru didactic al Facultății de Inginerie (denumit în continuare „contractul”).

17 Printr-un act adițional semnat la 21 decembrie 2006, contractul a fost prelungit cu un an.

18 Domnul Georgiev a fost numit profesor în luna ianuarie 2007.

19 Printr-un nou act adițional din 18 ianuarie 2008, contractul a fost prelungit cu încă un an.

20 În anul 2009, în cursul căruia domnul Georgiev a împlinit vârsta de 68 de ani, raportul de muncă dintre acesta și Universitate a încetat, în temeiul articolului 325 alineatul 3 din Codul muncii, printr-un ordin al rectorului acesteia din urmă.

21 Domnul Georgiev a introdus două acțiuni la instanța de trimitere. Prima acțiune, care se află la originea cauzei C-268/09, urmărește constatarea faptului că, în cadrul primului său contract pe durată determinată, clauza care limitează la un an contractul de muncă este nulă și că acest contract trebuie recalificat drept contract pe durată nedeterminată. Cea de a doua acțiune, care a condus la cauza C-250/09, privește ordinul rectorului Universității prin care încetează raportul de muncă al persoanei interesate cu această instituție la data la care aceasta a împlinit vârsta de 68 de ani.

22 Instanța menționată a indicat că are îndoieli în ceea ce privește interpretarea articolului 6 din Directiva 2000/78 în scopul soluționării celor două litigii cu care este sesizată.

23 În aceste condiții, Rayonen sad Plovdiv a decis să suspende judecarea cauzelor și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare, dintre care primele două întrebări sunt comune celor două cauze, în timp ce a treia este adresată numai în cauza C-268/09:

„1) Dispozițiile [Directivei 2000/78] se opun aplicării unei legi naționale care nu autorizează încheierea de contracte de muncă pe durată nedeterminată de către profesorii care au împlinit vârsta de 65 de ani? În această privință și în special având în vedere articolul 6 alineatul (1) din directiva menționată, dispozițiile articolului 7 alineatul 1 punctul 6 din Legea privind protecția împotriva discriminărilor sunt justificate în mod obiectiv și rezonabil de un scop legitim și sunt proporționale, deși prevăd limite de vârstă pentru ocuparea anumitor posturi, având în vedere faptul că directiva menționată a fost transpusă integral în legislația bulgară?

2) Dispozițiile [Directivei 2000/78] se opun aplicării unei legi naționale care prevede pensionarea din oficiu a profesorilor care au împlinit vârsta de 68 de ani? În lumina faptelor și a împrejurărilor din prezentul litigiu și în cazul în care s-ar constata o contradicție între, pe de o parte, dispozițiile [Directivei 2000/78] și, pe de altă parte, legislația națională relevantă prin care a fost transpusă directiva, este posibil ca interpretarea dispozițiilor de drept comunitar să aibă drept rezultat neaplicarea legislației naționale?

3) Legislația națională impune atingerea unei vârste specifice drept condiție unică pentru încetarea raportului de muncă pe perioadă nedeterminată și pentru ca acest raport să poată fi continuat în calitate de raport de muncă pe perioadă determinată între același lucrător și același angajator, cu privire la același loc de muncă? În măsura în care, după ce contractul de muncă pe durată nedeterminată a fost convertit în contract pe durată determinată, legislația națională instituie o limită maximă a continuității și un număr maxim de prelungiri ale raportului de

muncă pe durată determinată în privința aceluiași angajator, după care nu mai este posibilă continuarea raportului de muncă între părți?"

24 Prin Ordonanța președintelui Curții din 14 septembrie 2009, cauzele C-250/09 și C-268/09 au fost conexate pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la primele două întrebări

25 Prin intermediul primelor două întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă Directiva 2000/78, în particular articolul 6 alineatul (1) din aceasta, se opune unei legislații naționale, precum cea în cauză în acțiunea principală, care prevede pensionarea din oficiu a profesorilor universitari care au atins vârsta de 68 de ani și continuarea de către aceștia din urmă a activității după vârsta de 65 de ani numai prin intermediul unor contracte cu durată determinată încheiate pe o perioadă de un an, care poate fi reînnoită de cel mult două ori. În cazul unui răspuns afirmativ, această instanță solicită să se stabilească dacă o asemenea legislație națională trebuie să fie înlăturată.

26 Este necesar să se evidențieze de la început că, astfel cum rezultă atât din titlu și din considerente, cât și din conținutul și din finalitatea Directivei 2000/78, aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă", oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul

dintre motivele menționate la articolul 1 din această directivă, printre care se numără vârsta.

27 Pentru a răspunde la primele două întrebări, trebuie cercetat dacă o reglementare națională precum cea în cauză în acțiunea principală intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, dacă aceasta instituie un tratament diferențiat în funcție de vârstă și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă directiva se opune acestui tratament diferențiat.

28 În primul rând, în legătură cu problema dacă o legislație națională precum cea în cauză în acțiunea principală intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, rezultă din articolul 3 alineatul (1) litera (c) din aceasta că directiva se aplică, în cadrul competențelor conferite Uniunii Europene, tuturor persoanelor în ceea ce privește condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare.

29 Dispoziția națională care prevede pensionarea din oficiu a profesorilor universitari la vârsta de 68 de ani afectează condițiile de încadrare și de muncă, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78, întrucât interzice persoanelor vizate să își exercite activitatea după această vârstă.

30 În ceea ce privește dispoziția referitoare la încheierea de contracte pe durată determinată, aceasta afectează condițiile de încadrare și de muncă, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) menționat anterior, întrucât împiedică profesorii universitari în vârstă de peste 65 de ani să își continue activitatea beneficiind de un contract pe durată nedeterminată.

31 În ceea ce privește, în al doilea rând, aspectul dacă legislația națională în discuție în acțiunea principală cuprinde un tratament diferențiat pe motive de vârstă în sensul

articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, trebuie amintit că, potrivit acestei dispoziții, „prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1" din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din directivă precizează că, în sensul alineatului (1) al aceluiași articol, o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană care se află într-o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din directiva menționată.

32 Aplicarea unei legi care prevede pensionarea din oficiu a profesorilor universitari care au împlinit vârsta de 68 de ani are drept consecință faptul că aceste persoane sunt tratate mai puțin favorabil decât alte persoane care exercită aceeași profesie din cauză că au depășit vârsta de 68 de ani. O astfel de dispoziție introduce un tratament diferențiat bazat direct pe vârstă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rep., p. I-8531, punctul 51).

33 În legătură cu dispoziția națională privind aplicarea de contracte de muncă pe durată determinată profesorilor care au atins vârsta de 65 de ani, trebuie să se constate că, prin impunerea acestui din urmă tip de contracte de muncă și prin împiedicarea exercitării în continuare de către aceștia a activității prin intermediul contractelor pe durată nedeterminată, legislația națională în cauză în acțiunea principală implică de asemenea o diferență de tratament în privința lor în raport cu profesorii mai tineri, care nu sunt supuși unei astfel de interdicții.

34 Argumentația Universității și a guvernului bulgar, potrivit căreia o asemenea legislație nu este defavorabilă profesorilor în cauză, întrucât le permite, dacă este cazul, să lucreze încă trei ani după ce au atins vârsta la care pot beneficia de o pensie, nu este de natură să infirme concluzia enunțată la punctul precedent. Astfel, o asemenea situație nu împiedică îngreunarea condițiilor de încadrare în muncă a acestor profesori față

de cele ale profesorilor cu vârsta sub 65 de ani, întrucât cei din prima categorie nu mai beneficiază de un contract de muncă pe durată nedeterminată.

35 În al treilea rând, trebuie cercetat dacă tratamentul diferențiat care rezultă din aplicarea dispozițiilor legislației naționale în cauză în acțiunea principală poate fi justificat în temeiul articolului 6 din Directiva 2000/78.

36 În această privință, trebuie amintit că articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată 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. Al doilea paragraf al aceluiași alineat enumeră mai multe exemple de tratamente diferențiate, precum cele arătate la primul paragraf menționat.

37 În această privință, trebuie să se arate că exemplul care figurează la articolul 6 alineatul (1) al doilea paragraf litera (c) din Directiva 2000/78, care a fost transpus în dreptul intern bulgar prin articolul 7 alineatul 1 punctul 6 din Legea privind protecția împotriva discriminării, la care instanța de trimitere se referă în mod expres în prima sa întrebare, nu pare să fie relevant în speță. Astfel, litigiul din acțiunea principală privește aplicarea de contracte pe durată determinată începând de la vârsta de 65 de ani și, prin urmare, condițiile de încadrare după o anumită vârstă, iar nu o vârstă maximă de recrutare vizată în legea menționată.

38 Prin urmare, dispozițiile naționale în cauză în acțiunea principală trebuie examinate în lumina obiectivelor acestora.

39 Decizia de trimitere nu conține nicio informație cu privire la acest punct și nu reiese din dosar că legislația națională în cauză în acțiunea principală enunță obiectivul pe care îl urmărește.

40 Această situație nu implică totuși că legislația menționată nu urmărește un obiectiv legitim. Astfel cum a apreciat deja Curtea, 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 obiectivului 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 acestui obiectiv (a se vedea Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 57, Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England, C-388/07, Rep., p. I-1569, punctul 45, și Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen, C-341/08, Rep., p. I-47, punctul 40).

41 Universitatea și guvernul bulgar susțin că legislația națională în cauză în acțiunea principală urmărește un obiectiv de politică socială legată de formarea și de încadrarea în muncă a cadrelor didactice, precum și de aplicarea unei politici concrete a pieței muncii ținând cont de situația specifică a personalului disciplinei în cauză, de nevoile instituției universitare în cauză și de calitățile profesionale ale persoanei vizate.

42 Celelalte guverne care au prezentat observații Curții, și anume, guvernele german și slovac, precum și Comisia Comunităților Europene, consideră că obiectivul legitim al unei legislații naționale precum cea în cauză în acțiunea principală poate consta în preocuparea de a garanta calitatea învățământului și a cercetării, reînnoind corpul

profesoral prin angajarea unor profesori mai tineri, și de a repartiza posturile în mod optim prin stabilirea unui echilibru între generații.

43 Trebuie să se constate că Universitatea și guvernul bulgar nu precizează în mod clar obiectivul respectivei legislații naționale și se limitează, în esență, să indice că aceasta urmărește tipul de obiectiv menționat la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Totuși, pentru a aprecia compatibilitatea unei astfel de legislații cu această directivă, trebuie identificat exact obiectivul pe care aceasta îl urmărește, sarcină care revine instanței naționale.

44 Pentru a oferi un răspuns util acesteia din urmă, trebuie să se țină cont de observațiile furnizate de Universitate și de guvernul bulgar privind obiectivul legislației naționale în cauză în acțiunea principală, precum și de observațiile prezentate cu privire la acest aspect de guvernul german, de guvernul slovac și de Comisie.

45 În această privință, formarea și încadrarea în muncă a cadrelor didactice, precum și aplicarea unei politici concrete a pieței muncii care permite să se țină cont de situația particulară a personalului disciplinei în cauză, invocate de Universitate și de guvernul bulgar, pot răspunde voinței de a repartiza în mod optim posturile de profesori între generații, în special prin angajarea de profesori tineri. Or, în legătură cu acest ultim obiectiv, Curtea a apreciat deja că 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 (Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 65), în special atunci când este vorba despre favorizarea accesului tinerilor la exercitarea unei profesii (a se vedea în acest sens Hotărârea Petersen, citată anterior, punctul 68). Astfel, promovarea angajării în învățământul superior prin oferirea de

posturi de profesori unor persoane mai tinere este de natură să constituie un asemenea obiectiv legitim.

46 Pe de altă parte, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 34 din concluzii, conlucrarea dintre generații diferite de cadre didactice și de cercetători este de natură să favorizeze schimbul de experiență și inovația și, așadar, creșterea calității învățământului și a cercetării în cadrul universităților.

47 Cu toate acestea, dosarul nu permite să se considere că obiectivele menționate de guvernele german și slovac, precum și de Comisie corespund celor ale legiuitorului bulgar. O îndoială există în special în lumina remarcilor domnului Georgiev din observațiile sale scrise. Acesta din urmă consideră astfel că Universitatea și guvernul bulgar se limitează la simple afirmații și susține că legislația în cauză în acțiunea principală nu este adaptată realității pieței muncii în cauză. Acesta arată că media de vârstă a profesorilor universitari este de 58 de ani și că numărul lor nu depășește 1 000, o situație care s-ar explica prin lipsa de interes a tinerilor pentru cariera didactică. Legislația în cauză în acțiunea principală nu ar fi utilă, prin urmare, pentru a încuraja angajarea tinerilor.

48 În această privință, este de competența instanței naționale să examineze situația de fapt și să verifice dacă obiectivele invocate de Universitate și de guvernul bulgar corespund realității faptelor.

49 Mai trebuie să se examineze dacă mijloacele puse în aplicare pentru realizarea unor astfel de obiective sunt „corespunzătoare și necesare” în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78.

50 În această privință, trebuie amintit că statele membre dispun de o marjă largă de apreciere nu numai în ceea ce privește alegerea urmăririi unui obiectiv determinat

printre alte obiective în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea unor măsuri susceptibile să realizeze acest obiectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/04, Rec., p. I-9981, punctul 63, și Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 68).

51 În ceea ce privește, în primul rând, stabilirea unei limite de vârstă de 68 de ani, Curtea a hotărât, la punctul 70 din Hotărârea Petersen, citată anterior, că, potrivit evoluției situației încadrării în muncă în sectorul respectiv, nu pare absurd ca autoritățile unui stat membru să considere că aplicarea unei limite de vârstă, care determină ieșirea de pe piață a celor mai în vârstă practicieni, ar putea permite favorizarea încadrării în muncă a celor mai tineri și că această vârstă este suficient de avansată pentru a servi ca moment de încetare a autorizației de a exercita activitatea de dentist aflat în relații contractuale cu casa de asigurări de sănătate.

52 Aceste aprecieri sunt pertinente și în ceea ce privește exercitarea unei activități precum cea de profesor universitar. Astfel, în măsura în care posturile de profesori universitari sunt, în general, limitate ca număr și sunt rezervate persoanelor care au atins calificările cele mai înalte în domeniul respectiv și în condițiile în care pentru a putea angaja un profesor trebuie să fie disponibil un post vacant, este necesar să se considere că un stat membru poate aprecia adecvat să stabilească o limită de vârstă pentru a atinge obiective de politică de încadrare în muncă precum cele menționate la punctele 45 și 46 din prezenta hotărâre.

53 Revine însă instanței naționale sarcina de a verifica, având în vedere obiecțiile prezentate de domnul Georgiev și amintite la punctul 47 din prezenta hotărâre, dacă situația profesorilor universitari din Bulgaria corespunde situației generale a profesorilor universitari, astfel cum a fost descrisă la punctul precedent.

54 În ceea ce privește limita de vârstă reținută de legislația națională în cauză în acțiunea principală, respectiv 68 de ani, reiese din dosar că aceasta este cu cinci ani mai mare

decât vârsta legală la care bărbații pot dobândi în mod normal un drept la pensie și se pot pensiona în statul membru în cauză. Aceasta permite astfel profesorilor universitari cărora li se propune să lucreze până la 68 de ani să își continue cariera o perioadă relativ lungă. O asemenea măsură nu poate fi privită ca aducând o atingere excesivă pretențiilor legitime ale lucrătorilor pensionați obligatoriu din cauza faptului că au împlinit limita de vârstă prevăzută, din moment ce reglementarea pertinentă nu se întemeiază numai pe o anumită vârstă, ci ia în considerare de asemenea împrejurarea că persoanele interesate beneficiază, 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 73).

55 Rezultă că stabilirea unei asemenea limite de vârstă pentru încetarea contractului de muncă nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea unor obiective de politică privind încadrarea în muncă precum cele menționate la punctele 45 și 46 din prezenta hotărâre, în măsura în care legislația națională menționată răspunde acestor obiective în mod coerent și sistematic.

56 Revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă o asemenea limită de vârstă răspunde cu adevărat preocupării privind atingerea în mod coerent și sistematic a obiectivelor invocate (a se vedea Hotărârea din 10 martie 2009, Hartlauer, C-169/07, Rep., p. I-1721, punctul 55, și Hotărârea Petersen, citată anterior, punctul 53). În particular, este de competența acestei instanțe să examineze dacă legislația în cauză în acțiunea principală operează o distincție între, pe de o parte, conferențiarii și profesorii universitari și, pe de altă parte, celelalte cadre didactice din universitate, întrucât nu prevede pensionarea din oficiu a acestora din urmă, astfel cum arată domnul Georgiev. Astfel, ar fi necesar să se verifice dacă o asemenea distincție corespunde unei necesități având în vedere obiectivele urmărite și particularitățile cadrelor didactice în cauză

sau dacă aceasta denotă, dimpotrivă, o incoerență în legislație care nu îndeplinește, astfel, condițiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

57 În al doilea rând, în ceea ce privește caracterul corespunzător și necesar al încheierii de contracte pe durată determinată începând de la vârsta de 65 de ani, Curtea a avut deja ocazia să examineze compatibilitatea cu Directiva 2000/78 a unor dispoziții naționale care prevedeau aplicarea unor astfel de contracte începând de la o anumită vârstă.

58 Astfel, în Hotărârea Mangold, citată anterior, Curtea a examinat o legislație națională care permite angajatorilor vizați să încheie contracte de muncă pe durată determinată cu lucrători care au atins vârsta de 52 de ani, indiferent dacă aceștia erau sau nu erau în situație de șomaj înainte de încheierea contractului, având în vedere obiectivul urmărit, și anume, favorizarea integrării lucrătorilor în vârstă aflați în șomaj.

59 În hotărârea menționată, Curtea a arătat, pe de o parte, că o asemenea legislație conduce la o situație în care lucrătorilor vizați de aceasta li se pot propune contracte pe durată determinată susceptibile să fie reînnoite de un număr nelimitat de ori până la vârsta la care aceștia pot beneficia de dreptul la pensie pentru limită de vârstă, riscând astfel, pe durata unei părți semnificative din cariera lor profesională, să nu beneficieze de stabilitatea locului de muncă, care constituie, potrivit Curții, un element major al protecției lucrătorilor (a se vedea Hotărârea Mangold, citată anterior, punctul 64). Pe de altă parte, Curtea a statuat că o astfel de legislație, în măsura în care reține vârsta lucrătorului în cauză drept unic criteriu de aplicare a unui contract de muncă pe durată determinată, fără să se demonstreze că stabilirea unui prag de vârstă, ca atare, independent de orice altă considerație legată de structura pieței muncii în cauză și de situația personală a persoanei interesate, este necesară în mod obiectiv pentru realizarea scopului integrării profesionale a lucrătorilor în vârstă aflați în șomaj, trebuie

să fie considerată ca depășind ceea ce este corespunzător și necesar pentru a atinge obiectivul urmărit (Hotărârea Mangold, citată anterior, punctul 65).

60 Trebuie să se arate că o legislație națională precum cea în cauză în acțiunea principală se distinge clar de cea examinată în Hotărârea Mangold, citată anterior, și pare susceptibilă să fie justificată în sensul Directivei 2000/78.

61 În primul rând, aplicarea de contracte pe durată determinată de un an reînnoibile de cel mult două ori poate fi, ca și limita de vârstă de 68 de ani, de natură să răspundă unei politici de încadrare în muncă ce urmărește în special să favorizeze promovarea unor cadre didactice mai tinere în posturi de profesori universitari. Astfel, în măsura în care numărul acestora din urmă este limitat, aplicarea în cazul acestor profesori, începând cu vârsta de 65 de ani, a unor contracte pe durată determinată permite să se obțină plecarea acestora într-un termen relativ scurt și, prin urmare, să fie recrutați în locul lor profesori mai tineri. Totuși, revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă aceasta este situația profesorilor universitari vizați de legislația în cauză în acțiunea principală.

62 În al doilea rând, aplicarea acestor contracte nu este legată numai de condiția ca lucrătorul să fi atins o anumită vârstă.

63 Dimpotrivă, astfel cum rezultă din legislația națională menționată la punctele 11 și 12 din prezenta hotărâre, factorul determinant se referă la faptul că profesorul a dobândit un drept la pensie pentru limită de vârstă, pe lângă împrejurarea că a atins o anumită vârstă, la urma urmelor, mult mai avansată decât cea în discuție în cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii Mangold, citată anterior, și anume, 65 de ani în loc de 52 de ani.

64 Rezultă dintr-o asemenea legislație că profesorii cărora le este propus un contract pe durată determinată pot alege fie pensionarea, fie continuarea activității după vârsta de 65 de ani.

65 Mai mult, contractele pe durată determinată în cauză în acțiunea principală sunt limitate la o durată de un an și pot fi reînnoite de cel mult două ori, îndeplinind astfel cerințele enunțate la clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor pe durată determinată succesive.

66 Trebuie să se considere, în aceste condiții, că o legislație națională care prevede încheierea de contracte pe durată determinată, precum cea în cauză în acțiunea principală, este de natură să concilieze atât nevoile profesorilor vizați, cât și pe cele ale universităților și poate constitui un mijloc corespunzător și necesar pentru atingerea obiectivelor amintite la punctele 45 și 46 din prezenta hotărâre dacă legislația respectivă răspunde acestor obiective în mod coerent și sistematic.

67 În orice caz, astfel cum s-a amintit la punctul 56 din prezenta hotărâre, revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă legislația națională în cauză în acțiunea principală operează o distincție între, pe de o parte, conferențiari și profesori universitari și, pe de altă parte, celelalte cadre didactice din universitate în ceea ce privește aplicarea unor contracte pe durată determinată sau pe durată nedeterminată începând de la momentul în care persoana interesată a împlinit vârsta de pensionare. Revine instanței naționale de asemenea sarcina de a verifica, în particular, dacă o asemenea distincție corespunde unei necesități având în vedere obiectivele urmărite și particularitățile cadrelor didactice în cauză sau dacă, dimpotrivă, aceasta denotă o

incoerență în legislație care nu îndeplinește, astfel, condițiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

68 Prin urmare, trebuie să se răspundă la primele două întrebări că Directiva 2000/78, în particular articolul 6 alineatul (1) din aceasta, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei legislații naționale, precum cea în cauză în acțiunea principală, care prevede pensionarea din oficiu a profesorilor universitari la împlinirea vârstei de 68 de ani și continuarea activității lor după vârsta de 65 de ani numai prin intermediul unor contracte pe durată determinată de un an, care pot fi reînnoite de cel mult două ori, în măsura în care această legislație urmărește un obiectiv legitim, legat, în special, de politica de ocupare a forței de muncă și a pieței muncii, precum crearea unui învățământ de calitate și repartizarea optimă a posturilor de profesori între generații, și în măsura în care permite atingerea acestui obiectiv prin mijloace corespunzătoare și necesare. Revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă aceste condiții sunt îndeplinite.

69 În ipoteza în care aceste condiții nu sunt îndeplinite, instanța de trimitere solicită să se stabilească de asemenea dacă legislația națională trebuie înlăturată.

70 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cazul în care sunt îndeplinite condițiile cerute pentru ca dispozițiile unei directive să poată fi invocate de particulari în fața instanțelor naționale împotriva statului, aceștia pot să facă acest lucru indiferent de calitatea în care acționează statul, de angajator sau de autoritate publică (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 12 iulie 1990, Foster și alții, C-188/89, Rec., p. I-3313, punctul 17, precum și Hotărârea din 5 februarie 2004, Rieser Internationale Transporte, C-157/02, Rec., p. I-1477, punctul 23).

71 Rezultă din dosar că instanța de trimitere consideră stabilit faptul că Universitatea este o instituție publică împotriva căreia se pot opune dispozițiile unei directive de natură a avea efecte directe (a se vedea în această privință printre altele Hotărârea din 7 septembrie 2006, Vassallo, C-180/04, Rec., p. I-7251, punctul 26 și jurisprudența citată).

72 Or, Curtea a fost deja determinată să precizeze consecințele care decurg, în cadrul unui litigiu între un particular și o astfel de entitate, dintr-o incompatibilitate a dreptului național cu interdicția, în materia condițiilor de încadrare și de muncă, a discriminării pe motiv de vârstă, prevăzută la articolul 2 și la articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78. Curtea a hotărât că o lege națională contrară acestei directive trebuie, într-un astfel de caz, să fie lăsată neaplicată (a se vedea în acest sens Hotărârea Petersen, citată anterior, punctul 81).

73 Prin urmare, trebuie să se răspundă instanței de trimitere că, în cazul unui litigiu între o instituție publică și un particular, în ipoteza în care o legislație națională precum cea în cauză în acțiunea principală nu ar îndeplini condițiile enunțate la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, instanța națională trebuie să lase neaplicată această legislație.

Cu privire la a treia întrebare

74 Prin intermediul celei de a treia întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită Curții să interpreteze legislația națională în cauză în acțiunea principală.

75 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul procedurii prevăzute la articolul 267 TFUE, Curtea nu este competentă să interpreteze dreptul național, această misiune revenind exclusiv instanței de trimitere (a se vedea Hotărârea din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino, C-53/04, Rec., p. I-7213, punctul 54).

76 În anumite cazuri, Curtea a putut să deducă din întrebări care priveau în aparență dreptul național o problematică referitoare la interpretarea dreptului Uniunii, a cărei examinare de către Curte ar fi susceptibilă să ajute instanța de trimitere să soluționeze litigiul cu care este sesizată.

77 Cu toate acestea, în cauza C-268/09, în care este adresată a treia întrebare, nu se poate desprinde o altă problematică, diferită de cea examinată în răspunsul la primele două întrebări.

78 Prin urmare, nu este necesar să se răspundă la a treia întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

79 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:

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 particular articolul 6 alineatul (1) din aceasta, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei legislații naționale, precum cea în cauză în acțiunea principală, care prevede pensionarea din oficiu a profesorilor universitari la împlinirea vârstei de 68 de ani și continuarea activității lor după vârsta de 65 de ani numai prin intermediul unor contracte pe durată determinată de un an, care pot fi reînnoite de cel mult două ori, în măsura în care această legislație urmărește un obiectiv legitim, legat, în special, de politica de ocupare a forței de muncă și a pieței muncii, precum crearea unui învățământ de calitate și repartizarea optimă a posturilor de profesori între generații, și în măsura în care permite atingerea acestui obiectiv prin mijloace corespunzătoare și necesare. Revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă aceste condiții sunt îndeplinite.

În cazul unui litigiu între o instituție publică și un particular, în ipoteza în care o legislație națională precum cea în cauză în acțiunea principală nu ar îndeplini condițiile enunțate la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, instanța națională trebuie să lase neaplicată această legislație.

Semnături