

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

10 iulie 2008*

În cauza C-54/07,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de arbeidshof te Brussel (Belgia), prin decizia din 24 ianuarie 2007, primită de Curte la 6 februarie 2007, în procedura

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

împotriva

Firma Feryn NV,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul C. W. A. Timmermans, președinte de cameră, domnii L. Bay Larsen, K. Schiemann, J. Makarczyk și J.-C. Bonichot (raportor), judecători,

* Limba de procedură: olandeza.

avocat general: domnul M. Poiares Maduro,
grefier: domnul B. Fülöp, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 28 noiembrie 2007,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, de C. Bayart, advocaat;
- pentru guvernul belgian, de doamnele L. Van den Broeck și C. Pochet, în calitate de agenți;
- pentru Irlanda, de domnii D. O'Hagan și P. McGarry, în calitate de agenți;
- pentru guvernul Regatului Unit, de doamna T. Harris, în calitate de agent, asistată de domnul T. Ward, barrister, și de doamna J. Eady, solicitor;
- pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii M. van Beek și J. Enegren, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 12 martie 2008,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea având ca obiect pronunțarea unei hotărâri preliminare se referă la interpretarea Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (JO L 180, p. 22, Ediție specială, 20/vol. 1, p. 19).

- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrul pentru egalitatea de șanse și lupta împotriva rasismului), reclamant în acțiunea principală, pe de o parte, și societatea Firma Feryn NV (denumită în continuare „Feryn”), pârâtă în acțiunea principală, pe de altă parte, ca urmare a declarațiilor unuia dintre directorii acesteia din urmă, care a afirmat în mod public că societatea sa nu dorește să recruteze persoane numite „alohtone”.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

- 3 Potrivit articolului 1 din Directiva 2000/43, „scopul prezentei directive este de a stabili un cadru pentru combaterea discriminării pe baza rasei sau originii etnice, în vederea punerii în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament”.

4 Potrivit articolului 2 alineatul (2) litera (a) din această directivă: „se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice”.

5 La articolul 3 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată se precizează că aceasta privește „condițiile de acces la locurile de muncă, activități independente sau autonome, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent care este ramura de activitate și avându-se în vedere toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv promovarea”. În schimb, potrivit articolului 3 alineatul (2), această directivă nu se referă la „diferența de tratament bazată pe cetățenie”.

6 Potrivit articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/43:

„Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile pentru protejarea principiului egalității de tratament decât cele stabilite de prezenta directivă”.

7 La articolul 7 din această directivă se precizează:

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

(2) Statele membre trebuie să asigure pentru asociații, organizații sau persoane juridice care, în conformitate cu criteriile stabilite prin legislația internă, au un interes legitim în respectarea dispozițiilor prezentei directive posibilitatea de a întreprinde orice procedură judiciară și/sau administrativă disponibilă, în numele sau în sprijinul reclamantului, pentru respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

[...]"

8 Articolul 8 alineatul (1) din directiva menționată prevede pe de altă parte:

„Statele membre iau măsurile care sunt necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare, pentru ca, atunci când o persoană care se consideră nedreptățită prin nerespectarea principiului egalității de tratament prezintă, în fața unei autorități sau a altei instanțe judecătorești competente, fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o discriminare directă sau indirectă, pârâtul să fie obligat să dovedească faptul că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament”.

9 Articolul 13 alineatul (1) din Directiva 2000/43 impune statelor membre să desemneze un organism sau mai multe organisme pentru promovarea egalității de tratament. Potrivit articolului 13 alineatul (2) din această directivă:

„Statele membre trebuie să ia măsuri pentru ca în competențele acestor organisme să fie incluse:

— acordarea de asistență independentă victimelor discriminării, în urmărirea plângerilor lor de discriminare, fără a aduce atingere dreptului victimelor și al asociațiilor, organizațiilor și al altor persoane juridice menționate la articolul 7 alineatul (2);

[...]"

- 10 În sfârșit, prin articolul 15 din directiva menționată se încredințează statelor membre obligația de a stabili norme privind sancțiunile aplicabile și se precizează că sancțiunile pot cuprinde plata de compensații pentru victimă și că acestea trebuie să fie „eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea”.

Reglementarea națională

- 11 Legea din 25 februarie 2003 privind lupta împotriva discriminării și de modificare a Legii din 15 februarie 1993 privind crearea Centrului pentru egalitatea de șanse și lupta împotriva rasismului (*Moniteur belge* din 17 martie 2003, p. 12844), astfel cum a fost modificată prin Legea din 20 iulie 2006 privind diferite dispoziții (*Moniteur belge* din 28 iulie 2006, p. 36940, denumită în continuare „Legea din 25 februarie 2003”), urmărește transpunerea Directivei 2000/43 în dreptul belgian.
- 12 Articolul 2 din Legea din 25 februarie 2003 interzice orice discriminare directă sau indirectă referitoare la condițiile de acces la activitățile remunerate. Articolul 19 din această lege are drept scop transpunerea articolului 8 din Directiva 2000/43 referitor la sarcina probei.
- 13 Legea din 25 februarie 2003 permite de asemenea urmărirea discriminărilor fie în dreptul penal, fie în dreptul civil. Judecătorul poate să hotărască, în temeiul articolului 19 din această lege, încetarea actului discriminatoriu (alineatul 1) și publicarea hotărârii sale (alineatul 2) sau, în temeiul articolului 20 din legea menționată, poate să impună penalități cu titlu cominatoriu.
- 14 Legiuitorul belgian a deschis posibilitatea pentru Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding de a sta în justiție atunci când există sau ar putea să existe o discriminare, fără să fie necesară o plângere prealabilă în această privință.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

- 15 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, care este organismul belgian desemnat, în aplicarea articolului 13 din Directiva 2000/43, pentru a promova egalitatea de tratament, a solicitat instanțelor belgiene pentru litigii de muncă să constate că societatea Feryn, specializată în vânzarea și în instalarea de uși basculante și secționale, a aplicat o politică discriminatorie la angajare.
- 16 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding se întemeiază pe declarațiile publice ale directorului acestei întreprinderi, potrivit cărora, în esență, întreprinderea sa urmărea să recruteze instalatori, dar că aceasta nu putea să angajeze „alohtoni” din cauza reticenței clienților de a le permite accesul pe durata lucrărilor în locuința lor privată.
- 17 Prin Ordonanța din 26 iunie 2006, voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel (președintele Tribunalului pentru Litigii de Muncă din Bruxelles) a respins cererea Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, arătând, printre altele, că nu existau nici probe, nici prezumții în sensul că o persoană a candidat pentru un post și nu a fost angajată din cauza originii sale etnice.
- 18 În aceste condiții, l'arbeidshof te Brussel (Curtea pentru Litigii de Muncă din Bruxelles) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Se poate vorbi de o discriminare directă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/43 [...] atunci când un angajator declară în mod public, după ce a plasat o ofertă de muncă ostensibilă:

«Trebuie să răspund exigențelor clienților mei. Dacă îmi spuneți „vreau cutare produs sau vreau așa ori așa”, iar eu vă răspund „nu fac eu asta, vi-i trimit pe

oamenii aceia”, dumneavoastră îmi veți răspunde „atunci nici eu nu vă cumpăr ușa”. Aș ajunge să dau faliment. Trebuie să răspundem exigențelor clienților. Nu este treaba mea. Nu eu am creat problema aceasta în Belgia. Eu vreau ca întreprinderea mea să funcționeze și să realizez cifra de afaceri la sfârșitul anului și cum ajung la acest rezultat... Ca să îl obțin trebuie să mă conformez dorințelor clientului!»[?]

- 2) Pentru constatarea unei discriminări directe care afectează accesul la o muncă remunerată, este suficient să se constate aplicarea de către angajator a unor criterii de selecție direct discriminatorii?

- 3) La examinarea eventualului caracter discriminatoriu al politicii de recrutare a unui angajator, se poate ține seama de faptul că o societate aflată în relație cu angajatorul nu a angajat decât muncitori autohtoni pentru a constata o discriminare directă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/43 [...]?

- 4) Ce trebuie înțeles prin «fapte care permit să se prezume existența unei discriminări directe sau indirecte» prevăzute la articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43 [...]? Care este gradul de exigență de care trebuie să dea dovadă o instanță națională în aprecierea faptelor care pot da naștere unei prezumții de discriminare?
 - a) În ce măsură unele fapte de discriminare anterioare (declarație publică a unor criterii de selecție direct discriminatorii în luna aprilie 2005) constituie «fapte care permit să se prezume existența unei discriminări directe sau indirecte», avute în vedere la articolul 8 alineatul (1) din Directiva [2000/43]?

 - b) O discriminare constatată în luna aprilie 2005 (declarație publică în aprilie 2005) poate constitui ulterior o prezumție de continuare a unei politici de angajare direct discriminatorii? Ținând seama de faptele din acțiunea

principală, pentru a da naștere prezumției (potrivit căreia un angajator a aplicat și continuă să aplice o politică de discriminare la angajare) este suficient că în luna aprilie 2005, ca răspuns la întrebarea dacă, în calitate de angajator, acesta nu aplică același tratament alohtonilor și autohtonilor și dacă, prin urmare, nu este puțin rasist, acesta răspunde în public: «Trebuie să răspund exigențelor clienților mei. Dacă îmi spuneți „vreau cutare produs sau vreau așa ori așa”, iar eu vă răspund „nu fac eu asta, vi-i trimit pe oamenii aceia”, dumneavoastră îmi veți răspunde „atunci nici eu nu vă cumpăr ușa”. Aș ajunge să dau faliment. Trebuie să răspundem exigențelor clienților. Nu este treaba mea. Nu eu am creat problema aceasta în Belgia. Eu vreau ca întreprinderea mea să funcționeze și să realizeze cifra de afaceri la sfârșitul anului și cum ajung la acest rezultat... Ca să îl obțin trebuie să mă conformez dorințelor clientului!»[?]

- c) Ținând seama de faptele din acțiunea principală, un comunicat de presă comun emanând de la angajator și de la autoritatea națională de luptă împotriva discriminării, comunicat în cuprinsul căruia asemenea fapte discriminatorii sunt recunoscute cel puțin în mod implicit, poate da naștere unei asemenea prezumții?
 - d) Faptul că un angajator nu angajează montori alohtoni poate da naștere unei prezumții de discriminare indirectă în cazul în care acesta a trebuit să facă față cu câțva timp în urmă unor mari probleme de recrutare a montorilor și, potrivit declarațiilor publice ale acestuia, clientela sa nu colaborează cu plăcere cu montorii alohtoni?
 - e) Un singur fapt este suficient pentru a da naștere unei astfel de prezumții de discriminare?
 - f) Ținând seama de faptele din acțiunea principală, o prezumție de discriminare făcută de angajator poate fi dedusă din simplul fapt al angajării în exclusivitate de montori autohtoni de către o societate afiliată a angajatorului?
- 5) De câtă exigență trebuie să dea dovadă o instanță națională în aprecierea probei contrare care trebuie produsă în cazul unei prezumții de discriminare în sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43 [...] ? O prezumție de

discriminare în sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43 [...] poate fi răsturnată prin unica și simpla declarație a angajatorului dată presei, potrivit căreia acesta nu acționează sau nu mai acționează în manieră discriminatorie și că monorii alohtoni sunt bineveniți; și/sau prin simpla declarație a angajatorului potrivit căreia la el, cu excepția cazului societății-surori, toate posturile vacante de monori au fost ocupate și/sau prin afirmația potrivit căreia a fost angajată o femeie de serviciu tunisiană; și/sau prezumția poate fi răsturnată numai prin angajarea efectivă de monori alohtoni, ținând seama de faptele din acțiunea principală, și/sau prin respectarea angajamentelor asumate în cuprinsul unui comunicat de presă comun?

- 6) Ce trebuie înțeles prin sancțiuni «efective, proporționale și care să descurajeze discriminarea» în sensul articolului 15 din Directiva 2000/43 [...]? Cerința de la articolul 15 din Directiva 2000/43 [...] permite oare instanței naționale să se limiteze la simpla constatare a existenței unei discriminări directe, ținând seama de faptele din acțiunea principală? Sau această cerință impune instanței naționale pronunțarea unei ordonanțe prin care se dispune încetarea, astfel cum prevede dreptul național? Ținând seama de faptele din acțiunea principală, în ce măsură instanța națională trebuie în continuare să dispună publicarea hotărârii care urmează a fi pronunțată, cu titlu de sancțiune eficace, proporțională și care să descurajeze discriminarea?"

Cu privire la întrebările preliminare

- ¹⁹ Trebuie să se amintească, cu titlul introductiv, că articolul 234 CE abilitază Curtea nu să aplice normele comunitare la o speță determinată, ci numai să se pronunțe asupra interpretării Tratatului CE și a actelor adoptate de instituțiile Comunității Europene (a se vedea printre altele Hotărârea din 15 iulie 1964, Van der Veen, 100/63, Rec., p. 1105, 1121, și Hotărârea din 10 mai 2001, Veedfald, C-203/99, Rec., p. I-3569, punctul 31). Cu toate acestea, în cadrul cooperării judiciare create prin intermediul acestui articol, Curtea, plecând de la elementele dosarului, poate furniza instanței naționale elementele de interpretare a dreptului comunitar care ar putea să îi fie utile în aprecierea efectelor uneia sau ale alteia dintre dispozițiile acestuia (Hotărârea din 8 decembrie 1987, Gauchard, 20/87, Rec., p. 4879, punctul 5, și Hotărârea din 5 martie 2002, Reisch și alții, C-515/99, C-519/99-C-524/99 și C-526/99-C-540/99, Rec., p. I-2157, punctul 22).

20 Instanța de trimitere solicită, în esență, interpretarea de către Curte a dispozițiilor Directivei 2000/43 pentru a aprecia întinderea noțiunii de discriminare directă în ceea ce privește declarațiile publice făcute de un angajator în cadrul procesului de recrutare (prima și a doua întrebare), condițiile în care poate fi aplicată norma inversării sarcinii probei prevăzute prin aceeași directivă (întrebările a treia-a cincea) și natura sancțiunilor care ar putea fi considerate corespunzătoare într-un caz precum cel din acțiunea principală (întrebarea a șasea).

Cu privire la prima și la a doua întrebare

21 Cu privire la prima și la a doua întrebare, Irlanda, precum și Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord susțin că nu poate fi vorba de discriminare directă în sensul Directivei 2000/43, astfel încât aceasta ar fi inaplicabilă atunci când discriminarea invocată rezultă din declarații publice făcute de un angajator cu privire la politica sa de angajare, dar lipsește un reclamant identificabil care să susțină că ar fi fost victimă a acestei discriminări.

22 Este adevărat, astfel cum susțin aceste două state membre, că articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2000/43 definește discriminarea directă ca fiind situația în care o persoană „este tratată” mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau a originii etnice. La fel, prin articolul 7 din această directivă se impune statelor membre să asigure punerea procedurilor judiciare la dispoziția „tuturor persoanelor care se consideră nedreptățite prin nerespectarea principiului egalității de tratament” și la dispoziția organismelor de interes public care acționează în justiție „în numele sau în sprijinul reclamantului”.

23 Totuși, din aceasta nu se poate deduce că lipsa unui reclamant identificabil permite să se concluzioneze în sensul lipsei oricărei discriminări directe în sensul Directivei 2000/43. Într-adevăr, directiva are obiectivul, astfel cum se amintește în considerentul (8) al acesteia, „de a crea condițiile pentru o piață a muncii cuprinzătoare din

punct de vedere social". În acest scop, la articolul 3 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată se precizează că această directivă privește în special criteriile de selecție și condițiile de recrutare.

24 Obiectivul de a crea condițiile pentru o piață a muncii cuprinzătoare din punct de vedere social ar fi dificil de realizat dacă domeniul de aplicare al Directivei 2000/43 ar fi limitat numai la cazurile în care un candidat respins de la angajare, care se consideră victimă a unei discriminări directe, ar începe o procedură judiciară împotriva angajatorului.

25 Într-adevăr, faptul că un angajator declară public că nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială, ceea ce este evident de natură să descurajeze în mod serios anumiți candidați să își depună candidaturile și, prin urmare, este de natură să împiedice accesul acestora la piața muncii, constituie o discriminare directă la angajare, în sensul Directivei 2000/43. Existența unei astfel de discriminări directe nu presupune existența unui reclamant identificabil care să susțină că ar fi fost victima unei astfel de discriminări.

26 Întrebarea ce este o discriminare directă în sensul Directivei 2000/43 trebuie să fie distinsă de cea privitoare la căile legale prevăzute la articolul 7 din această directivă pentru constatarea și pentru sancționarea nerespectării principiului egalității de tratament. Aceste căi legale trebuie să fie, într-adevăr, conform dispozițiilor acestui articol, la dispoziția persoanelor care se consideră nedreptățite ca urmare a unei discriminări. Prevederile articolului 7 din Directiva 2000/43 nu sunt însă decât, astfel cum este prevăzut la articolul 6 din această directivă, prevederi minime, iar directiva menționată nu interzice statelor membre să adopte sau să mențină dispoziții mai favorabile pentru protejarea principiului egalității de tratament.

27 În consecință, articolul 7 din Directiva 2000/43 nu se opune sub nicio formă ca statele membre să prevadă în legislația lor națională, pentru asociațiile care au un interes legitim în respectarea dispozițiilor prezentei directive ori pentru organismul sau pentru organismele desemnate conform articolului 13 din aceasta, dreptul de a iniția orice procedură judiciară sau administrativă care urmărește respectarea obligațiilor ce decurg din directiva menționată, fără a acționa în numele unui

reclamant determinat sau în lipsa unui reclamant identificabil. Totuși, este numai de competența instanței naționale să aprecieze dacă legislația sa oferă o astfel de posibilitate.

- 28 Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare că faptul că un angajator declară public că nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială constituie o discriminare directă la angajare în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/43, întrucât astfel de declarații sunt de natură să descurajeze în mod serios anumiți candidați să își depună candidaturile și, prin urmare, sunt de natură să împiedice accesul acestora la piața muncii.

Cu privire la întrebările a treia-a cincea

- 29 Întrebările a treia-a cincea privesc problema de a se stabili în ce mod se aplică norma inversării sarcinii probei, prevăzută la articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, la o situație în care existența unei politici discriminatorii de angajare este invocată prin trimitere la declarații făcute în mod public de către un angajator cu privire la politica sa de angajare.
- 30 La articolul 8 din Directiva 2000/43 se precizează în această privință că pârâtului îi revine sarcina să dovedească faptul că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament atunci când anumite fapte permit să se prezume existența unei discriminări directe sau indirecte. Obligația de a face dovada contrară, care incumbă astfel autorului prezumat al unei discriminări, nu depinde decât de constatarea unei prezumții de discriminare, din moment ce aceasta se întemeiază pe fapte dovedite.
- 31 Pot constitui astfel de fapte de natură să prezume o politică discriminatorie de angajare declarații prin care un angajator informează în mod public că, în cadrul politicii sale de angajare, el nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială.

- 32 Prin urmare, acestui angajator îi revine obligația de a face dovada că nu a încălcat principiul egalității de tratament, ceea ce se poate realiza, printre altele, demonstrând că practica reală de angajare a întreprinderii nu corespunde declarațiilor sale.
- 33 Este de competența instanței de trimitere, pe de o parte, să verifice dacă faptele reproșate angajatorului menționat sunt dovedite și, pe de altă parte, să aprecieze dacă elementele pe care acesta le prezintă în sprijinul afirmațiilor sale, potrivit cărora el nu a încălcat principiul egalității de tratament, sunt suficiente.
- 34 Prin urmare, trebuie să se răspundă la întrebările a treia-a cincea că declarațiile publice prin care un angajator informează că, în cadrul politicii sale de recrutare, nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială sunt suficiente pentru a se prezuma, în sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, existența unei politici de angajare direct discriminatorii. Acestui angajator îi incumbă, așadar, obligația de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament. El poate face acest lucru demonstrând că practica reală de angajare a întreprinderii nu corespunde declarațiilor sale. Este de competența instanței de trimitere să verifice dacă faptele reproșate sunt dovedite și să aprecieze dacă elementele prezentate în sprijinul afirmațiilor angajatorului menționat, potrivit cărora acesta nu a încălcat principiul egalității de tratament, sunt suficiente.

Cu privire la a șasea întrebare

- 35 A șasea întrebare privește, în esență, problema de a se stabili ce sancțiuni ar putea fi considerate potrivite în cazul unei discriminări la angajare constatate pe baza declarațiilor publice ale angajatorului.
- 36 Prin articolul 15 din Directiva 2000/43 se impune statelor membre obligația de a stabili norme privind sancțiunile aplicabile încălcărilor dispozițiilor de drept intern adoptate în aplicarea acestei directive. În acest articol se precizează că aceste

sanțiuni trebuie să fie eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea și se prevede că acestea pot cuprinde plata de compensații pentru victimă.

37 Articolul 15 din Directiva 2000/43 impune astfel statelor membre obligația de a introduce în ordinea lor juridică internă măsuri suficient de eficace pentru a realiza obiectivul acestei directive și de a face în așa fel, încât aceste măsuri să poată fi invocate efectiv în fața instanțelor naționale pentru ca protecția jurisdicțională să fie efectivă și eficace. Cu toate acestea, Directiva 2000/43 nu impune sancțiuni determinate, ci lasă statelor membre libertatea de a alege între diferitele soluții apte să realizeze obiectul pe care aceasta îl stabilește.

38 Într-un caz precum cel care este supus Curții de către instanța de trimitere, în care nu există o victimă directă a unei discriminări, dar în care un organism, care este abilitat în acest sens prin lege, solicită ca o discriminare să fie constatată și sancționată, sancțiunile care trebuie să fie prevăzute în dreptul național, potrivit articolului 15 din Directiva 2000/43, trebuie să fie de asemenea eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea.

39 Acestea pot consta, după caz, dacă pare potrivit față de situația în discuție în acțiunea principală, în constatarea discriminării de către instanța sau de către autoritatea administrativă competentă, însoțită de gradul de publicitate adecvat, costul acesteia fiind în sarcina pârâtului. De asemenea, sancțiunile pot consta în somația adresată angajatorului, potrivit normelor impuse de dreptul național, de a înceta practica discriminatorie constatată, însoțită, după caz, de penalități cu titlu cominatoriu. În plus, acestea pot consta în acordarea de despăgubiri organismului care a inițiat procedura.

40 Prin urmare, trebuie să se răspundă la a șasea întrebare că articolul 15 din Directiva 2000/43 impune ca, și atunci când nu există o victimă identificabilă, sancțiunile care se aplică în cazul încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate pentru transpunerea acestei directive să fie eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 41 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) **Faptul că un angajator declară public că nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială constituie o discriminare directă la angajare, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, întrucât astfel de declarații sunt de natură să descurajeze în mod serios anumiți candidați să își depună candidaturile și, prin urmare, sunt de natură să împiedice accesul acestora la piața muncii.**

- 2) **Declarațiile publice prin care un angajator informează că, în cadrul politicii sale de recrutare, nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială sunt suficiente pentru a se prezuma, în sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, existența unei politici de angajare direct discriminatorii. Acestui angajator îi incumbă, așadar, obligația de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament. El poate face acest lucru demonstrând că practica reală de angajare a întreprinderii nu corespunde declarațiilor sale. Este de competența instanței de trimitere să verifice**

dacă faptele reproșate sunt dovedite și să aprecieze dacă elementele prezentate în sprijinul afirmațiilor angajatorului menționat, potrivit cărora acesta nu a încălcat principiul egalității de tratament, sunt suficiente.

- 3) **Articolul 15 din Directiva 2000/43 impune ca, și atunci când nu există o victimă identificabilă, sancțiunile care se aplică în cazul încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate pentru transpunerea acestei directive să fie eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea.**

Semnături