

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

19 ianuarie 2010*

În cauza C-555/07,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Landesarbeitsgericht Dusseldorf (Germania), prin decizia din 21 noiembrie 2007, primită de Curte la 13 decembrie 2007, în procedura

Seda Küçükdeveci

împotriva

Swedex GmbH & Co. KG,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domnii J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, doamnele R. Silva de Lapuerta, P. Lindh (raportor) și C. Toader, președinți de cameră, domnii C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Küris, T. von Danwitz, A. Arabadjiev și J.-J. Kasel, 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 31 martie 2009,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Swedex GmbH & Co. KG, de M. Nebeling, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul german, de domnii M. Lumma și J. Möller, în calitate de agenți;
- pentru guvernul ceh, de domnul M. Smolek, în calitate de agent;
- pentru guvernul danez, de domnul J. Bering Liisberg, în calitate de agent;
- pentru Irlanda, de domnul D. O'Hagan, în calitate de agent, asistat de domnii N. Travers, BL, și M. A. Collins, SC;
- pentru guvernul olandez, de doamnele C. Wissels și M. de Mol, în calitate de agenți;

- pentru guvernul Regatului Unit, de doamna I. Rao, în calitate de agent, asistată de doamna J. Stratford, barrister;
- pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii V. Kreuschitz și J. Enegren, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 7 iulie 2009,

pronunță prezenta

Hotărâre

- ¹ Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea principiului nediscriminării pe motive de vârstă și a Directivei 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 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Küçükdeveci, pe de o parte, și fostul angajator al acesteia, Swedex GmbH & Co. KG (denumit în continuare „Swedex”), pe de altă parte, cu privire la calcularea termenului de preaviz aplicabil în cazul concedierii sale.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

- ³ Directiva 2000/78 a fost adoptată în temeiul articolului 13 CE. Considerentele (1), (4) și (25) ale acestei directive sunt formulate după cum urmează:

„(1) În conformitate cu articolul 6 din Tratatul privind Uniunea Europeană, Uniunea Europeană se bazează pe principiile libertății, democrației, respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și pe principiul statului de drept, principii care sunt comune tuturor statelor membre și respectă drepturile fundamentale, garantate de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale [, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950], așa cum rezultă acestea din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului Uniunii.

[...]

- (4) Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și,

respectiv, drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre; Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

[...]

- (25) 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 dispozițiilor articolului 1, Directiva 2000/78 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 din această 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 alineatul (1) din directiva menționată prevede:

„(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;

[...]"

7 Articolul 6 alineatul (1) din aceeași 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.”

8 În conformitate cu articolul 18 primul paragraf din Directiva 2000/78, transpunerea acesteia în ordinea juridică a statelor membre trebuie să intervină cel târziu la 2 decembrie 2003. Cu toate acestea, potrivit celui de al doilea paragraf al aceluiași articol:

„Pentru a ține seama de condițiile speciale, statele membre pot dispune, dacă este necesar, de un termen suplimentar de 3 ani începând cu 2 decembrie 2003 sau de un total de 6 ani pentru a pune în aplicare dispozițiile prezentei directive privind discriminarea pe motive de vârstă și handicap. În acest caz, statele membre informează imediat Comisia [...]”

9 Republica Federală Germania a utilizat această posibilitate, astfel încât transpunerea dispozițiilor Directivei 2000/78 privind discriminarea pe motive de vârstă și handicap trebuia să intervină în acest stat membru cel târziu la 2 decembrie 2006.

Reglementarea națională

Legea generală privind egalitatea de tratament

- ¹⁰ Articolele 1, 2 și 10 din Legea generală privind egalitatea de tratament (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) din 14 august 2006 (BGBl. 2006 I. p. 1897), care a transpus Directiva 2000/78, prevăd:

„Articolul 1 – Obiectivul legii

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

Articolul 2 – Domeniul de aplicare

[...]

4) Concedierile sunt reglementate exclusiv de normele referitoare la protecția generală și particulară împotriva concedierii.

[...]

Articolul 10 – Legitimitatea anumitor diferențe de tratament pe motive de vârstă

Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 8, un tratament diferențiat pe motive de vârstă este autorizat atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim. Mijloacele de realizare a acestui obiectiv trebuie să fie corespunzătoare și necesare. Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

- 1) 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;

[...]”

Reglementarea privind termenul de preaviz de concediere

- 11 Articolul 622 din Codul civil german (Bürgerliches Gesetzbuch, denumit în continuare „BGB”) prevede:

„(1) Raportul de muncă în care se află un lucrător sau un angajat (salariat) poate fi denunțat cu un preaviz de patru săptămâni pentru data de 15 a lunii sau pentru sfârșitul lunii:

(2) În caz de concediere de către angajator, duratele de preaviz sunt următoarele:

- o lună cu efect de la sfârșitul lunii atunci când raportul de muncă în cadrul unității sau al întreprinderii a durat 2 ani;
- două luni cu efect de la sfârșitul lunii atunci când acesta a durat 5 ani;
- 3 luni cu efect de la sfârșitul lunii atunci când acesta a durat 8 ani;
- 4 luni cu efect de la sfârșitul lunii atunci când acesta a durat 10 ani;
- 5 luni cu efect de la sfârșitul lunii atunci când acesta a durat 12 ani;

— 6 luni cu efect de la sfârșitul lunii atunci când acesta a durat 15 ani;

— 7 luni cu efect de la sfârșitul lunii atunci când acesta a durat 20 de ani.

Perioadele în care salariatul a fost încadrat în muncă înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani nu sunt luate în considerare la calcularea duratei de încadrare în muncă.”

Acțiunea principală și întrebările preliminare

¹² Doamna Küçükdeveci s-a născut la 12 februarie 1978 și era angajată de Swedex de la 4 iunie 1996, respectiv de la vârsta de 18 ani.

¹³ Swedex a concediat-o pe salariată prin scrisoarea din 19 decembrie 2006, cu efect de la 31 ianuarie 2007, ținând seama de preavizul legal. Angajatorul a calculat termenul de preaviz ca și cum salariața ar fi avut o vechime în muncă de 3 ani, deși aceasta era în serviciul său de 10 ani.

¹⁴ Doamna Küçükdeveci a contestat concedierea la Arbeitsgericht Mönchengladbach. În fața acestei instanțe, ea a arătat că termenul său de preaviz ar fi trebuit să dureze patru luni începând de la 31 decembrie 2006, mai exact până la 30 aprilie 2007, în temeiul articolului 622 alineatul (2) primul paragraf punctul 4 din BGB. Acest termen ar corespunde unei vechimi de 10 ani. Litigiul în cauză în acțiunea principală opune, așadar, doi particulari, și anume doamna Küçükdeveci, pe de o parte, și Swedex, pe de altă parte.

- 15 În opinia doamnei Küçükdeveci, în măsura în care se prevede că perioadele de încadrare de muncă încheiate anterior împlinirii vârstei de 25 de ani nu sunt luate în considerare pentru calcularea duratei de preaviz, articolul 622 alineatul (2) al doilea paragraf din BGB constituie o discriminare pe motive de vârstă contrară dreptului Uniunii, aplicarea acestei măsuri trebuind înlăturată.
- 16 Landesarbeitsgericht Düsseldorf, pronunțându-se în apel, a constatat că termenul pentru transpunerea Directivei 2000/78 expirase în ziua în care a avut loc concedierea. Această instanță a mai considerat că articolul 622 din BGB cuprinde un tratament diferențiat legat în mod direct de vârstă, de al cărui caracter neconstituțional nu este convinsă, dar a cărui conformitate cu dreptul Uniunii ar fi, în schimb, discutabilă. În această privință, instanța ridică problema dacă eventuala existență a unei discriminări directe legate de vârstă trebuie să fie apreciată din perspectiva dreptului primar al Uniunii, astfel cum pare să sugereze Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, Rec., p. I-9981), sau în lumina Directivei 2000/78. Subliniind că dispoziția națională în cauză este clară și nu ar putea fi, eventual, interpretată într-un sens conform cu directiva menționată, instanța ridică și problema dacă, pentru a putea înlătura aplicarea acestei dispoziții în cadrul unui litigiu între particulari, trebuie ca, în prealabil, în vederea asigurării protecției încrederii legitime a justițiabililor, să sesizeze Curtea, cu titlu preliminar, pentru ca aceasta să confirme incompatibilitatea respectivei prevederi cu dreptul Uniunii.
- 17 În aceste condiții, Landesarbeitsgericht Düsseldorf a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) a) O legislație națională care prevede că termenele de preaviz pe care angajatorul trebuie să le respecte cresc în mod progresiv în funcție de vechimea în acel loc de muncă, însă nu ia în considerare perioadele în care lucrătorul a fost încadrat în muncă înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani încalcă interzicerea discriminării pe motive de vârstă consacrată de dreptul comunitar, mai ales de dreptul comunitar primar sau de Directiva 2000/78 [...]?”

- b) Poate constitui un motiv justificativ pentru obligația angajatorului de a respecta numai un termen de preaviz de bază în caz de concediere a lucrătorilor tineri faptul că se recunoaște angajatorului un interes economic de a-și gestiona în mod flexibil personalul – interes căruia i s-ar aduce atingere prin termene de preaviz mai lungi – și că nu li se recunoaște lucrătorilor tineri protecția stabilității locului de muncă și posibilitatea de a lua măsurile necesare (de care lucrătorii mai în vârstă beneficiază datorită unor termene de preaviz mai lungi), deoarece, de exemplu, având în vedere vârsta și/sau obligațiile sociale, familiale și personale mai reduse ale acestora, se presupune că au o flexibilitate și o mobilitate profesională și personală mai ridicate?
- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare litera a) și a unui răspuns negativ la prima întrebare litera b):

Instanța dintr-un stat membru sesizată cu un litigiu între particulari trebuie să înlăture aplicarea unei legislații contrare dreptului Uniunii sau trebuie să țină seama de încrederea pe care justițiabilii o au în aplicarea legilor naționale în vigoare în sensul că o lege națională va deveni inaplicabilă numai după intervenția unei decizii a Curții de Justiție cu privire la reglementarea în cauză sau cu privire la o reglementare similară în esență?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 18 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă o reglementare națională precum cea în discuție în acțiunea principală, care prevede că perioadele în care salariatul a fost încadrat în muncă înainte de

împlinirea vârstei de 25 de ani nu sunt luate în considerare la calcularea termenului de preaviz în caz de concediere constituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă interzis de dreptul Uniunii, în special de dreptul primar sau de Directiva 2000/78. În special, instanța ridică problema dacă o astfel de reglementare se justifică prin împrejurarea că nu ar trebui să se respecte decât un termen de preaviz de bază în cazul concedierii lucrătorilor tineri, pe de o parte, pentru a permite angajatorilor gestionarea cu flexibilitate a personalului, ceea ce nu ar fi posibil în cazul unor termene de preaviz mai lungi, și, pe de altă parte, pentru că ar fi rezonabil să se ceară lucrătorilor tineri o mobilitate personală și profesională mai mare decât cea cerută lucrătorilor mai în vârstă.

19 Pentru a răspunde la întrebarea menționată, astfel cum solicită instanța de trimitere, este important să se precizeze de la început dacă această întrebare trebuie apreciată din perspectiva dreptului primar al Uniunii sau a Directivei 2000/78.

20 În această privință, trebuie amintit în primul rând că, în temeiul articolului 13 CE, Consiliul Uniunii Europene a adoptat Directiva 2000/78, în privința căreia Curtea a hotărât că nu consacră prin ea însăși principiul egalității de tratament în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă, principiu care își are originea în diferite instrumente internaționale și tradiții constituționale comune statelor membre. Directiva nu are ca obiect decât stabilirea, în domeniile menționate, a unui cadru general pentru combaterea discriminărilor pe diferite motive, printre care se numără și vârsta (a se vedea Hotărârea Mangold, citată anterior, punctul 74).

21 Curtea a recunoscut, în acest context, existența unui principiu al nediscriminării pe motive de vârstă care trebuie considerat un principiu general al dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea Mangold, citată anterior, punctul 75). Directiva 2000/78 concretizează acest principiu (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne, 43/75, Rec., p. 455, punctul 54).

- 22 Mai trebuie precizat că, în conformitate cu prevederile articolului 6 alineatul (1) TUE, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene are aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor. Potrivit articolului 21 alineatul (1) din această carte, „[s]e interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum [...] vârsta”.
- 23 Pentru ca principiul nediscriminării pe motive de vârstă să fie aplicabil într-un caz precum cel din acțiunea principală, mai trebuie însă ca acesta să aparțină domeniului de aplicare al dreptului Uniunii.
- 24 În această privință și spre deosebire de cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 23 septembrie 2008, Bartsch (C-427/06, Rep., p. I-7245), comportamentul pretins discriminatoriu adoptat, în prezenta acțiune principală, în temeiul reglementării naționale menționate a intervenit după data expirării termenului acordat statului membru în cauză pentru transpunerea Directivei 2000/78, termen care, în ceea ce privește Republica Federală Germania, s-a încheiat la 2 decembrie 2006.
- 25 La această dată, directiva menționată a avut ca efect introducerea în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii a reglementării naționale în discuție în acțiunea principală, care cuprinde o materie guvernată de aceeași directivă, mai exact, în speță, condițiile de concediere.
- 26 Într-adevăr, prin faptul că prevede că, la calcularea termenului de preaviz în caz de concediere, nu sunt luate în considerare perioadele în care salariatul a fost încadrat în muncă înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani, o dispoziție națională precum articolul 622 alineatul (2) al doilea paragraf din BGB afectează condițiile de concediere a salariaților. Prin urmare, o reglementare de această natură trebuie considerată ca instituind norme privind condițiile de concediere.

- 27 Din aceste considerații rezultă că principiul general al dreptului Uniunii, care interzice orice discriminare pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în Directiva 2000/78, trebuie să constituie fundamentul cercetării prin care să se stabilească dacă dreptul Uniunii se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în acțiunea principală.
- 28 În ceea ce privește, în al doilea rând, problema dacă reglementarea în discuție în acțiunea principală cuprinde un tratament diferențiat pe motive de vârstă, trebuie amintit că, potrivit dispozițiilor articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, în sensul acesteia din urmă, 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 aceasta precizează că, în sensul alineatului (1), 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 aceeași directivă (a se vedea Hotărârea din 16 octombrie 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Rep., p. I-8531, punctul 50, și Hotărârea din 5 martie 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Rep., p. I-1569, punctul 33).
- 29 În speță, articolul 622 alineatul (2) al doilea paragraf din BGB rezervă un tratament mai puțin favorabil salariaților care au intrat în serviciul angajatorului anterior vârstei de 25 de ani. O reglementare de această natură instituie, așadar, un tratament diferențiat între persoane cu aceeași vechime în muncă, în funcție de vârsta la care au fost încadrate în întreprindere.
- 30 Astfel, în ceea ce privește doi salariați având fiecare 20 de ani de vechime în muncă, acela care a fost încadrat în întreprindere la vârsta de 18 ani va beneficia de un termen de preaviz de concediere de cinci luni, în timp ce acest termen va fi de șapte luni pentru acela care a fost încadrat la vârsta de 25 de ani. În plus, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 36 din concluzii, reglementarea națională în cauză în acțiunea principală defavorizează în general lucrătorii tineri în raport cu lucrătorii mai în vârstă, în măsura în care primii pot fi excluși – în pofida unei vechimi de mai mulți ani în întreprindere, astfel cum dovedește situația reclamantei din acțiunea principală – de la beneficiul creșterii progresive a termenelor de preaviz de concediere în funcție de durata raportului de muncă, mecanism de care vor putea beneficia, în schimb, lucrători mai în vârstă cu vechime asemănătoare.

- 31 Rezultă că reglementarea națională în cauză cuprinde o diferență de tratament pe criteriul vârstei.
- 32 În al treilea rând, trebuie examinat dacă această diferență de tratament poate constitui o discriminare interzisă de principiul nediscriminării pe motive de vârstă concretizat în Directiva 2000/78.
- 33 În această privință, articolul 6 alineatul (1) primul paragraf 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.
- 34 În plus, rezultă atât din informațiile prezentate de instanța de trimitere, cât și din explicațiile furnizate în cadrul ședinței de guvernul german că articolul 622 din BGB își are originea într-o lege din 1926. Stabilirea prin această lege a limitei de 25 de ani ar fi rezultatul unui compromis între, în primul rând, guvernul din perioada respectivă, care dorea o prelungire uniformă cu trei luni a termenului de preaviz pentru concedierea lucrătorilor în vârstă de peste 40 de ani, în al doilea rând, adepții unei prelungiri progresive a acestui termen pentru toți lucrătorii și, în al treilea rând, adepții unei creșteri progresive a duratelor de preaviz, însă fără a se lua în considerare perioada lucrată, scopul acestei reguli fiind acela de a scuti în parte angajatorii de termene prelungite de preaviz pentru lucrătorii care au mai puțin de 25 de ani.
- 35 În opinia instanței de trimitere, articolul 622 alineatul (2) al doilea paragraf din BGB reflectă aprecierea legiuitorului potrivit căreia lucrătorii tineri reacționează în general cu mai multă ușurință și rapiditate la pierderea locului de muncă și că li se poate cere mai multă flexibilitate. În sfârșit, un termen de preaviz mai scurt ar facilita încadrarea în muncă a acestora din urmă, printr-o mai mare flexibilitate în gestionarea personalului.

- 36 Obiective de natura celor menționate de guvernul german și de instanța de trimitere par să facă parte din cadrul unei politici a ocupării forței de muncă și a pieței muncii în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
- 37 Mai trebuie verificat, potrivit chiar termenilor dispoziției menționate, dacă mijloacele de realizare a unui astfel de obiectiv legitim sunt „corespunzătoare și necesare”.
- 38 Trebuie amintit, în această privință, că statele membre dispun de o amplă marjă de apreciere în alegerea măsurilor care pot realiza obiectivele acestora în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă (a se vedea Hotărârile citate anterior Mangold, punctul 63, și Palacios de la Villa, punctul 68).
- 39 Instanța de trimitere arată că obiectivul reglementării naționale în discuție în cauza principală este acela de a oferi angajatorului o mai mare flexibilitate în gestionarea personalului, ușurând sarcina respectivului angajator în ceea ce privește concedierea lucrătorilor tineri, de la care se poate cere în mod rezonabil o mobilitate personală sau profesională mai ridicată.
- 40 Cu toate acestea, reglementarea menționată nu este adecvată pentru realizarea acestui obiectiv, întrucât se aplică tuturor salariaților care au intrat în întreprindere înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani, indiferent ce vârstă aveau la momentul la care au fost concediați.
- 41 În ceea ce privește obiectivul urmărit de legiuitor la adoptarea reglementării naționale în discuție în acțiunea principală, obiectiv amintit de guvernul german, constând în a acorda o protecție sporită lucrătorilor în funcție de timpul petrecut în întreprindere, rezultă că, în temeiul acestei reglementări, prelungirea termenului de preaviz de concediere în funcție de vechimea salariatului este întârziată pentru orice salariat încadrat în întreprindere înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani, chiar și în cazul în

care persoana respectivă ar avea multă vechime în aceasta la momentul concedierii sale. Reglementarea menționată nu poate fi considerată, așadar, ca fiind susceptibilă să realizeze obiectivul afirmat.

42 Trebuie adăugat că, astfel cum amintește instanța de trimitere, reglementarea națională în discuție în cauza principală îi afectează în mod inegal pe salariații tineri, în sensul că îi lezează mai ales pe tinerii care se angajează devreme în viața activă, fie fără formare profesională, fie după o formare profesională de scurtă durată, și nu pe aceia care încep să lucreze mai târziu, după o formare de lungă durată.

43 Rezultă din toate aceste considerații că trebuie să se răspundă la prima întrebare că dreptul Uniunii, și în special principiul nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în Directiva 2000/78, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în acțiunea principală, care prevede că perioadele în care salariatul a fost încadrat în muncă înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani nu sunt luate în considerare la calcularea termenului de preaviz de concediere.

Cu privire la a doua întrebare

44 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere ridică problema dacă, atunci când este sesizată cu un litigiu între particulari, pentru a putea înlătura aplicarea unei reglementări naționale pe care o consideră contrară dreptului Uniunii, trebuie ca, în prealabil, în vederea asigurării protecției încrederii legitime a justițiabililor, să sesizeze Curtea în temeiul articolului 267 TFUE pentru ca aceasta să confirme incompatibilitatea respectivei reglementări cu dreptul Uniunii.

45 În ceea ce privește, în primul rând, rolul instanței naționale atunci când trebuie să soluționeze un litigiu între particulari în care se dovedește că reglementarea națională în cauză este contrară dreptului Uniunii, Curtea a statuat că instanțelor naționale le revine atribuția de a asigura protecția juridică a drepturilor pe care justițiabilii le au în temeiul dispozițiilor dreptului Uniunii și de a garanta efectul deplin al acestor dispoziții

(a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 111, precum și Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 42).

46

În această privință, fiind vorba despre un litigiu între particulari, Curtea s-a pronunțat în mod constant în sensul că o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze drepturi și obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, nu poate fi invocată ca atare împotriva sa (a se vedea în special Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall, 152/84, Rec., p. 723, punctul 48, Hotărârea din 14 iulie 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec., p. I-3325, punctul 20, precum și Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctul 108).

47

Cu toate acestea, obligația statelor membre, care rezultă dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații se impun tuturor autorităților statelor membre, inclusiv autorităților judiciare în cadrul competențelor acestora (a se vedea în special, în acest sens, Hotărârea din 10 aprilie 1984, von Colson et Kamann, 14/83, Rec., p. 1891, punctul 26, Hotărârea din 13 noiembrie 1990, Marleasing, C-106/89, Rec., p. I-4135, punctul 8, Hotărârea Faccini Dori, citată anterior, punctul 26, Hotărârea din 18 decembrie 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Rec., p. I-7411, punctul 40, Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctul 110, precum și Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, Rep., p. I-3071, punctul 106).

48

Prin urmare, la aplicarea dreptului național, instanța națională este obligată să elaboreze această interpretare, în măsura posibilului, în lumina literei și a spiritului acestei directive pentru a îndeplini rezultatul urmărit prin aceasta și pentru a se conforma astfel articolului 288 al treilea paragraf TFUE (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior von Colson și Kamann, punctul 26, Marleasing, punctul 8, Faccini Dori, punctul 26, precum și Pfeiffer și alții, punctul 113). Cerința unei interpretări conforme a dreptului național este inerentă sistemului tratatului, în măsura în care aceasta permite instanțelor naționale să asigure, în cadrul competențelor lor, deplina eficacitate a dreptului Uniunii atunci când judecă litigiile cu care sunt sesizate (a se vedea în acest sens Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctul 114).

- 49 Cu toate acestea, potrivit instanței de trimitere, articolul 622 alineatul (2) al doilea paragraf din BGB, date fiind claritatea și precizia sa, nu poate face obiectul unei interpretări conforme cu Directiva 2000/78.
- 50 În această privință, este necesar să se amintească, pe de o parte, că, astfel cum s-a arătat la punctul 20 din prezenta hotărâre, Directiva 2000/78 nu face decât să concretizeze, fără a-l consacra, principiul egalității de tratament în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă și, pe de altă parte, că principiul nediscriminării pe motive de vârstă este un principiu general al dreptului Uniunii în măsura în care constituie o aplicare specifică a principiului general al egalității de tratament (a se vedea în acest sens Hotărârea Mangold, citată anterior, punctele 74-76).
- 51 În aceste condiții, instanța națională sesizată cu un litigiu în care este adus în discuție principiul nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în Directiva 2000/78, este dator să asigure, în cadrul competențelor care îi revin, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din dreptul Uniunii și să garanteze efectul deplin al acestui principiu, înlăturând, dacă este necesar, aplicarea oricărei dispoziții contrare acestui principiu din reglementarea națională (a se vedea în acest sens Hotărârea Mangold, citată anterior, punctul 77).
- 52 În ceea ce privește, în al doilea rând, obligația ce ar reveni instanței naționale sesizate cu un litigiu între particulari, de a adresa Curții o întrebare preliminară privind interpretarea dreptului Uniunii înainte de a putea înlătura aplicarea unei dispoziții naționale pe care o consideră contrară acestui drept, trebuie precizat că din decizia de trimitere rezultă că acest aspect al întrebării este motivat de faptul că, în temeiul dreptului național, instanța de trimitere nu poate înlătura aplicarea unei dispoziții naționale în vigoare fără ca, în prealabil, această dispoziție să fi fost declarată neconstituțională de Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală).
- 53 În această privință, trebuie subliniat că necesitatea de a garanta efectul deplin al principiului nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în Directiva 2000/78, presupune obligația instanței naționale, în prezența unei dispoziții naționale

din domeniul de aplicare al dreptului Uniunii pe care o consideră incompatibilă cu principiul menționat și a cărei interpretare conformă acestui drept se dovedește imposibilă, să înlăture aplicarea acestei dispoziții, fără a fi nici obligată, nici împiedicată ca, în prealabil, să sesizeze Curtea cu o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare.

54 Posibilitatea recunoscută astfel instanței naționale prin articolul 267 al doilea paragraf TFUE de a solicita Curții pronunțarea unei hotărâri preliminare înainte de a înlătura aplicarea dispoziției naționale contrare dreptului Uniunii nu se poate transforma însă într-o obligație ca urmare a faptului că dreptul național nu permite acestei instanțe să înlătura aplicarea unei dispoziții naționale pe care o consideră contrară Constituției fără ca în prealabil această dispoziție să fi fost declarată neconstituțională de Curtea Constituțională. Astfel, în temeiul principiului supremației dreptului Uniunii, de care beneficiază și principiul nediscriminării pe motive de vârstă, trebuie înlăturată aplicarea unei reglementări naționale contrare care intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea Mangold, citată anterior, punctul 77).

55 Din aceste considerații rezultă că instanța națională, sesizată cu un litigiu între particulari, nu este obligată, însă are posibilitatea de a adresa Curții o întrebare preliminară privind interpretarea principiului nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în Directiva 2000/78, înainte de a înlătura aplicarea unei dispoziții naționale pe care o consideră contrară acestui principiu. Caracterul facultativ al acestei sesizări este independent de forma în care, potrivit dreptului intern, instanța națională trebuie să înlătura aplicarea unei dispoziții naționale pe care aceasta o consideră contrară Constituției.

56 Din perspectiva celor expuse anterior, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că instanța națională sesizată cu un litigiu între particulari este datoră să asigure respectarea principiului nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în Directiva 2000/78, înlăturând, dacă este necesar, aplicarea oricărei dispoziții contrare din reglementarea națională, independent de exercitarea posibilității de care dispune, în cazurile vizate la articolul 267 al doilea paragraf TFUE, de a adresa Curții o întrebare preliminară privind interpretarea acestui principiu.

Cu privire la cheltuielile de judecată

57

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 (Marea Cameră) declară:

- 1) **Dreptul Uniunii, și în special principiul nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în 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, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în acțiunea principală, care prevede că perioadele în care salariatul a fost încadrat în muncă înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani nu sunt luate în considerare la calcularea termenului de preaviz de concediere.**
- 2) **Instanța națională sesizată cu un litigiu între particulari este datorare să asigure respectarea principiului nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în Directiva 2000/78, înlăturând, dacă este necesar, aplicarea oricărei dispoziții contrare din reglementarea națională, independent de exercitarea posibilității de care dispune, în cazurile vizate la articolul 267 al doilea paragraf TFUE, de a adresa Curții de Justiție a Uniunii Europene o întrebare preliminară privind interpretarea acestui principiu.**

Semnături